



A. M. A. T.

AZIENDA MUNICIPALIZZATA AUTOTRASPORTI - TARANTO

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

OGGETTO

Contratto di lavoro con il Direttore dell'Azienda - Prosecuzione del rapporto dopo la scadenza e trasformazione del contratto.

L'anno millenovecentottant adue il giorno 15 (quindici)
del mese di Settembre, alle ore 18.00 in TARANTO e nella
sede dell'Azienda;

si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, la Commissione Amministratrice nelle
persone dei Signori:

1. Luigi PIGNATELLI PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Fulvio MASTROBUONO	3. Vito Franco FIORE
4. Enrico GRILLI (a.g.)	5. Alberto GALLUZZO (a.g.)
6. Matteo MALANDRINO	7. Giuseppe MESTO

MEMBRI SUPPLENTI

8. Franco RUGGIERI (con diritto a voto)	9. Cosimo MICCOLI (con diritto a voto)
--	---

Assiste il Direttore dell'Azienda Dott. Ing. _____

Svolge le funzioni di Segretario della Commissione il Sig. FERRANTE Francesco

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

- su relazione del Presidente:
- PREMESSO che con deliberazione n. 59 del 22/2/1978 veniva bandito il concorso per la copertura del posto di Direttore dell'Azienda, reso si vacante per le dimissioni del precedente Direttore, ing. Pietro BARBANENTE;

- CHE, dopo la nomina della Commissione giudicatrice, e l'espletamento, da parte della stessa, delle prescritte operazioni concorsuali, con deliberazione n. 273 dell'11/9/1980 veniva nominato nuovo Direttore dell'Azienda il vincitore del concorso ing. Silvano CAVALIERE, il quale accettava e assumeva regolarmente l'incarico;
- CHE con lettere del Dicembre 1981 e del Giugno 1982 il nuovo Direttore, dovendo assumere le sue definitive decisioni in ordine al precedente rapporto di lavoro alle dipendenze delle Ferrovie dello Stato, comunicava di essersi venuto a trovare nella condizione di dover eventualmente lasciare la Direzione dell'Azienda, ove non gli fosse stata garantita, nel nuovo rapporto, la stabilità assicurategli in quello precedente;
- CHE in attesa delle proprie decisioni l'Azienda, motu proprio, ha concesso all'ing. CAVALIERE quattro mesi di aspettativa;
- CHE, stando così le cose, è necessario ed urgente assumere una decisione prima che scada l'anzidetto periodo di aspettativa;
- CHE per tutte le ragioni di cui appresso è del tutto evidente l'interesse dell'Azienda a rendere stabile il rapporto di lavoro con l'attuale Direttore, evitando anche l'alea e i lunghi e dannosi tempi morti di un nuovo concorso;
- CHE il provvedimento in via di adozione può essere assunto in piena tranquillità per tutta una serie di ragioni e considerazioni che si ritiene opportuno svolgere ampiamente e compiutamente:
1) - L'andamento dell'ultimo concorso (pochi concorrenti e idoneità di uno soltanto di essi, e cioè del vincitore) ha confermato che i posti di Direttore di aziende municipalizzate suscitano scarso interesse nei giovani dotati di una certa capacità e di una adeguata preparazione professionale, in quanto essi preferiscono una più agevole occupazione nel settore privato, con un ben più alto guadagno, con migliori prospettive di carriera, e senza l'assunzione di pesanti responsabilità. Tanto è vero che non sono affatto rari i casi di Direttori di aziende municipalizzate che, proprio per le mutate condizioni del mercato di lavoro, dopo anni e anni di servizio preferiscono anch'essi passare alle dipendenze di aziende private.

E' evidente, quindi, che le ragioni principali della scarsa e non molto qualificata partecipazione ai concorsi e delle anzidette defezioni devono essere ricercate nella durata triennale del contratto di lavoro, nella facoltatività degli eventuali e successivi rinnovi, nonché nella inadeguatezza del trattamento economico, normalmente inferiore a quello di altri dirigenti che, pur operando alle dipendenze del Direttore, usufruiscono di contratti di lavoro a tempo indeterminato. Ed allora diventano facilmente comprensibili le ragioni per le quali, da qualche tempo, le aziende municipalizzate, quando hanno la fortuna di accaparrarsi una idonea direzione aziendale, facciano di tutto per assicurarsela definitivamente. Anche per l'A.M.A.T. si è verificata la stessa cosa in quanto l'ing. CAVALIERE, oltre a essere giovane e a essere dotato di notevole esperienza (acquisita nel suo lavoro di Ispettore delle Ferrovie dello Stato), ha già ampiamente dimostrato di saper svolgere le sue funzioni con equilibrio, competenza e intelligenza. Senza omettere di considerare

che la tranquillità derivantegli dalla assicurata stabilità del posto di lavoro e la esperienza che andrà ad acquisire ulteriormente non potranno non migliorare le anzidette qualità.

Per queste ragioni la Commissione Amministratrice ritiene utile e necessario per l'Azienda conferire stabilità al rapporto di lavoro con l'ing. CAVALIERE; la qual cosa è ottenibile, secondo la vigente legislazione, trasformando alla scadenza il contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2) - A tale soluzione si può agevolmente pervenire con una attenta disamina dei rapporti che intercorrono fra l'art. 4 del T.U. 15/10/1925, n. 2578 (che disciplina il contratto di lavoro dei direttori delle aziende municipalizzate e ne fissa la durata triennale) e talune disposizioni della legge 18/4/1962, n. 230, che ha abrogato l'art. 2097 del Codice Civile (riguardante la durata del contratto di lavoro dipendente) ed ha dato una disciplina generale al contratto di lavoro a tempo determinato.

Va ricordato, comunque, che già l'art. 1 del R.D.L. 13/11/1924 n. 1825, nel dettare la disciplina generale del contratto di impiego privato, aveva espressamente previsto che tale contratto "può anche essere fatto con prefissione di un termine; tuttavia saranno applicabili, in tal caso, le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto e apparisca fatta per eludere le disposizioni del decreto". A deguandosi poi a detto principio, e sulla base della ritenuta specialità dei contratti di lavoro dei direttori delle aziende municipalizzate, il legislatore del successivo anno 1925 ha sottoposto a termine detti contratti. Successivamente le cose sono notevolmente cambiate con la emanazione del nuovo Codice Civile e, soprattutto, della Legge n. 230/1962 che, disciplinando per la prima volta - ed in maniera completa - il contratto di lavoro a tempo determinato, ha fatto sorgere il problema della compatibilità e, quindi, della sopravvivenza di tutte le altre precedenti norme che, in un modo o nell'altro, consentivano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro. Fra tali norme va compresa, ovviamente, anche quella contenuta nel richiamato art. 4 del T.U. n. 2578/1925; per il quale, in particolare, il problema della compatibilità e della sopravvivenza è stato già sollevato e discusso.

3) - Tale ultimo problema è stato affrontato e risolto dalla Corte di Cassazione attraverso un argomentato raffronto fra l'art. 4 del T.U. del 1925 e l'art. 4 della Legge n. 230, il quale ultimo recita: "E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purchè di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono comunque, recedere da essi, trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del Codice Civile". Ebbene, la Suprema Corte (S.U. 7/7/1977, n. 3016) ha ritenuto che la anzidetta norma non ha abrogato quella del T.U. del 1925 proprio perchè anche essa "espressamente consente la stipulazione di contratti a termine con i diri -

genti amministrativi e tecnici, limitandosi a disciplinarne la durata; sicchè una disposizione che già prevede la possibilità di contratto di lavoro a termine per una particolare categoria di dirigenti non entra affatto in conflitto con detta legge generale, ma, anzi, viene a inquadrarsi nel principio da essa dettato per l'intera categoria dirigenziale".

Il ragionamento della Corte è giusto, ed ineccepibile in quanto, effettivamente, l'art. 4 del ripetuto T.U. non solo non si pone in contrasto con la legge n. 230, ma si muove in perfetta sintonia con i principi ivi affermati; per cui si può e si deve riconoscere che un'assunzione a tempo indeterminato di un direttore di un'azienda municipalizzata sarebbe certamente illegittima perchè in contrasto con una norma di legge tutt'ora pienamente vigente.

Il discorso fin qui fatto, reso necessario dalla esigenza di conoscere la operatività in materia delle leggi vigenti, costituisce la necessaria premessa del problema che ci occupa. Perchè nel nostro caso non è in discussione la durata dell'iniziale contratto di lavoro (che è e rimarrà triennale), ma è in discussione la possibilità di rendere stabile il rapporto di lavoro dopo la scadenza triennale dell'iniziale contratto di lavoro.

Due sono gli sbocchi offerti dalla legge speciale all'anzidetto contratto dopo la sua scadenza: la cessazione del rapporto di lavoro con comunicazione della disdetta o la presecuzione dello stesso (la legge dice che il Direttore "può essere confermato di triennio in triennio") con la stipula di altro o di altri successivi contratti a tempo determinato e sempre di pari durata. Ed anche il consentito rinnovo contrattuale si muove nell'ambito dei principi affermati dalla legge generale, la quale stabilisce nel primo comma dell'art. 2 che: "Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale". Cosicchè la proroga del rapporto (con la stipula di un nuovo contratto a termine) è consentita sia dalla legge generale che da quella speciale. Questa, poi, appare chiaramente più favorevole al lavoratore proprio nella parte in cui, in deroga alla disposizione di carattere generale, consente il rinnovo non per una sola volta, ma per un numero di volte teoricamente illimitato. Anche questa norma, quindi, si muove nei principi della legge generale, per cui la sua sopravvivenza non può essere messa in discussione. Ed è superfluo aggiungere che il rinnovo del contratto triennale necessita sempre di un atto deliberativo ad hoc e la conseguente sottoscrizione di un nuovo contratto, in quanto la forma di tutti i contratti a termine deve essere necessariamente quella fissata dalla legge n. 230 che richiede la forma scritta "ad substantiam" ed a pena di nullità della clausola appositiva del termine.

Ma se gli sbocchi offerti dalla legge speciale al contratto triennale iniziale sono i due già evidenziati, la legge generale n. 230 ne offre un terzo, prevedendo, nel secondo comma dell'art.

2 che, allo spirare del termine, il rapporto di lavoro possa proseguire puramente e semplicemente, con la conseguente e automatica trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Dispone, infatti, la norma anzidetta che: "Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore".

4) - Ora non vi può essere dubbio alcuno che l'istituto della trasformazione del contratto di lavoro a termine per la prosecuzione pura e semplice del rapporto oltre il termine prefissato trova applicazione nei confronti di qualsiasi lavoratore dipendente, compresi i dirigenti e, quindi, i direttori delle aziende municipalizzate. Tanto più che la legge speciale non contiene alcuna contraria o diversa disposizione e si muove, anzi, come si è già detto, nell'ambito dei principi fissati dalla legge generale. Ma vi è di più. A ben guardare, l'istituto del quale si discute è particolarmente aderente alle finalità della legge speciale, se è vero, com'è vero, che la stessa, prevedendo la illimitata rinnovabilità del contratto iniziale, tendeva e tende a garantire, con modalità diverse, quella reale stabilità del posto di lavoro che ora la legge n. 230 ha reso più agevole e più vera.

Non vi è, quindi, alcun motivo per disattendere la tesi che si prospetta. Nè si può affermare che l'applicazione della ripetuta norma generale possa privare l'Azienda della periodica possibilità (con connessa garanzia) di porre fine al rapporto disdettando il contratto prorogato. E' di tutta evidenza, infatti, che l'istituto della trasformazione del contratto a termine non sostituisce affatto quelli della disdetta e del rinnovo, ma si affianca ad essi, come ulteriore strumento giuridico a disposizione della Azienda.

Inaltri termini, dopo i tre anni del contratto di lavoro iniziale, di fronte all'Azienda, ove si segua il nostro discorso, si pongono tre alternative e non due soltanto: disdettare il contratto e por fine al rapporto; stipulare un nuovo contratto a tempo determinato e proseguire così il rapporto per altri tre anni; trasformare il contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, decidendo di far proseguire il rapporto puramente e semplicemente. In tal modo, peraltro, si consegue lo innegabile vantaggio di meglio consentire all'Azienda di dare adeguata soluzione a ogni tipo di esigenza.

Un'ultima e definitiva conferma della esattezza e della correttezza della tesi che si sostiene va individuata nel fatto che se anche esistesse, nel Testo Unico del 1925, una disposizione ostativa all'accoglimento dell'anzidetta tesi (la qualcosa si contesta in modo più assoluto), tale disposizione difficilmente si sottrarrebbe a una censura di illegittimità costituzionale per la disparità di trattamento che riserverebbe ai direttori delle aziende municipalizzate rispetto ai dirigenti delle aziende private. E che i direttori delle aziende municipalizzate debbano essere trattati esattamente come gli altri dirigenti di aziende private, è stato

proprio la Suprema Corte ad affermarlo nella già menzionata sentenza del 1977, nella quale si legge (sempre con riferimento ai direttori di aziende municipalizzate) che " trattandosi di rapporto assoggettato a disciplina privatistica (attesa la natura di ente pubblico economico pacificamente riconosciuta alle aziende municipalizzate), il raffronto va fatto con i dirigenti di aziende private ".

5) - In conclusione, si può tranquillamente ritenere che le disposizioni del T.U. n.2578/1925 e della legge n.230/1962 non solo non impediscono, ma, addirittura, espressamente consentono alle aziende municipalizzate di dare adeguata e legittima soluzione alla esigenza di assicurarsi in maniera definitiva le prestazioni lavorative del Direttore, dando stabilità al relativo rapporto di lavoro. Ed è proprio quanto l'Azienda vuol fare con il suo Direttore attuale, ing. Silvano CAVALIERE. Nè nelle leggi menzionate vi sono ostacoli a chè l'A.M.A.T. assuma con un qualche anticipo questa sua decisione, la quale, però, potrà avere effetto solo dopo la scadenza del contratto di lavoro in corso.

Pertanto, sulla base delle anzidette premesse e considerazioni;

- A VOTI unanimi, resi ed accertati nei modi di legge;
- VISTI il Testo Unico 15/10/1925, il Decreto n.1825 del 13/11/1924 e la legge 18/4/1962, n.230

DELIBERA

- 1°) - di decidere fin da ora di non fare uso e, quindi, di rinunciare al diritto di disdetta e di rinnovo triennale del contratto di lavoro in corso con il Direttore dell'Azienda - ing. Silvano CAVALIERE;
- 2°) - di decidere, ora per allora, che al termine del triennio previsto dal contratto di lavoro in corso, il rapporto di lavoro con l'attuale Direttore proseguirà puramente e semplicemente;
- 3°) - di ritenere fin da ora, per quanto sopra, che alla scadenza del contratto triennale in corso con l'ing. CAVALIERE, il contratto stesso si intenderà trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza, come per legge, dalla data di inizio della attività lavorativa;
- 4°) - di riservare ogni altro conseguenziale provvedimento.-

Il Segretario
Luigi Butta

Visto : *Il Presidente*
Luigi Butta

Comunicata all'Amministrazione Comunale il 17/9/1982
la Giunta Municipale nella seduta
Approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. /// del 28/9/1982

~~Resa esecutiva~~ // Resa esecutiva dal CO.RE.CO di Taranto con provv. n. 31034
del 7/ottobre/1982.-

Il Direttore Superiore
(Francesco FERRANTE)

71



COMUNE DI TARANTO

Segreteria Generale

ALL'UFFICIO MUNICIPALIZZATE

e.p.c. ALL'UFFICIO DIREZIONE AMAT

S E D I

DECISIONE DELLA G.M. RIUNITASI IL 28.9.1982.

Oggetto: Delibera AMAT n. 266 del 15.9.1982.

(Relatore CANNATA)

La G.M., nella seduta del 28.9.1982 (assenti: Armentani e
Intelligente) - **PRENDE ATTO** -



Assiste: Dr. A. Conte - Segretario Generale del Comune

Taranto li, 30.9.1982

IL FUNZIONARIO DELEGATO
(dr. Emilio ROMANDINI)



Codice Fiscale N. 0014633 073 3

AZIENDA MUNICIPALIZZATA
AUTOTRASPORTI PUBBLICI - TARANTO
VIA C. BATTISTI, 657 - TEL. 334101 (N. 5 LINEE URBANE)

74100 Taranto, 17/settembre/82

N. di protocollo 2763/82 Rip.
Risposta a N. del
Allegati N.

Spett.le

ASSESSORATO ALLE MUNICIPALIZZATE
del Comune di Taranto

TARANTO

Compiegata alla presente trasmettiamo, per opportu
na conoscenza, n° 3 (tre) copie del provvedimento adottato
dalla Commissione Amministratrice di questa Azienda nella
seduta del 15/9/82:

- Del. N° 266 = Contratto di lavoro con il Direttore del-
l'Azienda - Prosecuzione del rapporto do
po la scadenza e trasformazione del con-
tratto.-

Distinti saluti.

Il Funzionario Superiore
(Francesco FERRAZZE)
Ferrazze

FF/VM. - 17.9.82





Codice Fiscale N. 0014633 073 3

AZIENDA MUNICIPALIZZATA
AUTOTRASPORTI PUBBLICI - TARANTO
VIA C. BATTISTI, 657 - TEL. 334101 (N. 5 LINEE URBANE)

74100 Taranto, 17/settembre/82

N. di protocollo 2764/82 Rip. _____
Risposta a N. _____ del _____
Allegati N. _____

Spett.le REGIONE PUGLIA

Sezione Provinciale Decentrata
di Controllo sugli Atti degli
Enti Locali

Via De Cesare, 102

RACCOMANDATA A MANO

TARANTO

Ai sensi delle vigenti disposizioni, si trasmette,
in duplice copia, la sottoindicata deliberazione assunta
dalla Commissione Amministratrice di questa Azienda nell'^A
seduta del 15/9/82:

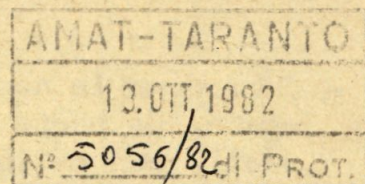
- Del. N° 266 = Contratto di lavoro con il Direttore dell'
L'Azienda - Prosecuzione del rapporto dopo
la scadenza e trasformazione del contratto.

Distinti saluti.

Il Funzionario Superiore
(Francesco FERRANTE)

FF/VM.-





A. M. A. T.

Azienda Municipalizzata Autotrasporti-Taranto

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

OGGETTO

Contratto di lavoro con il Direttore dell'Azienda - Prosecuzione del rapporto dopo la scadenza e trasformazione del contratto.-

L'anno millenovecentottantadue il giorno 15 (quindici) del mese di Settembre, alle ore 18.00 in TARANTO e nella sede dell'Azienda;

si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, la Commissione Amministratrice nelle persone dei Signori:

1. **Luigi PIGNATELLI** PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. **Fulvio MASTROBUONO** 3. **Vito Franco FIORE**
4. **Enrico GRILLI (a.g.)** 5. **Alberto GALLUZZO (a.g.)**
6. **Matteo MALANDRINO** 7. **Giuseppe NESTO**

MEMBRI SUPPLENTI

8. **Franco RUGGIERI (con diritto a voto)** 9. **Cosimo MICCOLI (con diritto a voto)**

Assiste il Direttore dell'Azienda Dott. Ing. _____

Svolge le funzioni di Segretario della Commissione il Sig. **FERRANTE Francesco**

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

- su relazione del Presidente:
- **PREMESSO** che con deliberazione n.59 del 22/2/1978 veniva bandito il concorso per la copertura del posto di Direttore dell'Azienda, reso si vacante per le dimissioni del precedente Direttore, ing. Pietro BARBANENTE;

- CHE, dopo la nomina della Commissione giudicatrice, e l'espletamento, da parte della stessa, delle prescritte operazioni concorsuali, con deliberazione n.273 dell'11/9/1980 veniva nominato nuovo Direttore dell'Azienda il vincitore del concorso ing. Silvano CAVALIERE, il quale accettava e assumeva regolarmente l'incarico;
- CHE con lettera del Dicembre 1981 e del Giugno 1982 il nuovo Direttore, dovendo assumere le sue definitive decisioni in ordine al precedente rapporto di lavoro alle dipendenze delle Ferrovie dello Stato, comunicava di essersi venuto a trovare nella condizione di dover eventualmente lasciare la Direzione dell'Azienda, ove non gli fosse stata garantita, nel nuovo rapporto, la stabilità assicurategli in quello precedente;
- CHE in attesa delle proprie decisioni l'Azienda, motu proprio, ha concesso all'ing. CAVALIERE quattro mesi di aspettativa;
- CHE, stando così le cose, è necessario ed urgente assumere una decisione prima che scada l'anzidetto periodo di aspettativa;
- CHE per tutte le ragioni di cui appresso è del tutto evidente l'interesse dell'Azienda a rendere stabile il rapporto di lavoro con l'attuale Direttore, evitando anche l'alea e i lunghi e dannosi tempi morti di un nuovo concorso;
- CHE il provvedimento in via di adozione può essere assunto in piena tranquillità per tutta una serie di ragioni e considerazioni che si ritiene opportuno svolgere ampiamente e compiutamente:
1) - L'andamento dell'ultimo concorso (pochi concorrenti e idoneità di uno soltanto di essi, e cioè del vincitore) ha confermato che i posti di Direttore di aziende municipalizzate suscitano scarso interesse nei giovani dotati di una certa capacità e di una adeguata preparazione professionale, in quanto essi preferiscono una più agevole occupazione nel settore privato, con un ben più lauto guadagno, con migliori prospettive di carriera, e senza l'assunzione di pesanti responsabilità. Tanto è vero che non sono affatto rari i casi di Direttori di aziende municipalizzate che, proprio per le mutate condizioni del mercato di lavoro, dopo anni e anni di servizio preferiscono anch'essi passare alle dipendenze di aziende private.

E' evidente, quindi, che le ragioni principali della scarsa e non molto qualificata partecipazione ai concorsi e delle anzidette defezioni devono essere ricercate nella durata triennale del contratto di lavoro, nella facoltatività degli eventuali e successivi rinnovi, nonché nella inadeguatezza del trattamento economico, normalmente inferiore a quello di altri dirigenti che, pur operando alle dipendenze del Direttore, usufruiscono di contratti di lavoro a tempo indeterminato. Ed allora diventano facilmente comprensibili le ragioni per le quali, da qualche tempo, le aziende municipalizzate, quando hanno la fortuna di accaparrarsi una idonea direzione aziendale, facciano di tutto per assicurarsela definitivamente. Anche per l'A.M.A.T. si è verificata la stessa cosa in quanto l'ing. CAVALIERE, oltre a essere giovane e a essere dotato di notevole esperienza (acquisita nel suo lavoro di Ispettore delle Ferrovie dello Stato), ha già ampiamente dimostrato di saper svolgere le sue funzioni con equilibrio, competenza e intelligenza. Senza omettere di considerare

che la tranquillità derivantegli dalla assicurata stabilità del posto di lavoro e la esperienza che andrà ad acquisire ulteriormente non potranno non migliorare le anzidette qualità.

Per queste ragioni la Commissione Amministratrice ritiene utile e necessario per l'Azienda conferire stabilità al rapporto di lavoro con l'ing. CAVALIERE; la qual cosa è ottenibile, secondo la vigente legislazione, trasformando alla scadenza il contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2) - A tale soluzione si può agevolmente pervenire con una attenta disamina dei rapporti che intercorrono fra l'art.4 del T.U. 15/10/1925, n.2578 (che disciplina il contratto di lavoro dei direttori delle aziende municipalizzate e ne fissa la durata triennale) e talune disposizioni della legge 18/4/1962, n.230, che ha abrogato l'art.2097 del Codice Civile (riguardante la durata del contratto di lavoro dipendente) ed ha dato una disciplina generale al contratto di lavoro a tempo determinato.

Va ricordato, comunque, che già l'art.1 del R.D.L. 13/11/1924 n.1825, nel dettare la disciplina generale del contratto di impiego privato, aveva espressamente previsto che tale contratto "può anche essere fatto con prefissione di un termine; tuttavia saranno applicabili, in tal caso, le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto e apparisca fatta per eludere le disposizioni del decreto". A deguandosi poi a detto principio, e sulla base della ritenuta specialità dei contratti di lavoro dei direttori delle aziende municipalizzate, il legislatore del successivo anno 1925 ha sottoposto a termine detti contratti. Successivamente le cose sono notevolmente cambiate con la emanazione del nuovo Codice Civile e, soprattutto, della Legge n.230/1962 che, disciplinando per la prima volta - ed in maniera completa - il contratto di lavoro a tempo determinato, ha fatto sorgere il problema della compatibilità e, quindi, della sopravvivenza di tutte le altre precedenti norme che, in un modo o nell'altro, consentivano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro. Fra tali norme va compreso, ovviamente, anche quella contenuta nel richiamato art.4 del T.U. n.2578/1925, per il quale, in particolare, il problema della compatibilità e della sopravvivenza è stato già sollevato e discusso.

3) - Tale ultimo problema è stato affrontato e risolto dalla Corte di Cassazione attraverso un argomentato raffronto fra l'art.4 del T.U. del 1925 e l'art.4 della Legge n.230, il quale ultimo recita: "E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purchè di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono comunque, recedere da essi, trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art.2118 del Codice Civile". Ebbene, la Suprema Corte (S.U. 7/7/1977, n.3016) ha ritenuto che la anzidetta norma non ha abrogato quella del T.U. del 1925 proprio perchè anche essa "espressamente consente la stipulazione di contratti a termine con i diri -

genti amministrativi e tecnici, limitandosi a disciplinare la durata; sicchè una disposizione che già prevede la possibilità di contratto di lavoro a termine per una particolare categoria di dirigenti non entra affatto in conflitto con detta legge generale, ma, anzi, viene a inquadrarsi nel principio da essa dettato per l'intera categoria dirigenziale".

Il ragionamento della Corte è giusto ed ineccepibile in quanto, effettivamente, l'art. 4 del ripetuto T.U. non solo non si pone in contrasto con la legge n. 230, ma si muove in perfetta sintonia con i principi ivi affermati; per cui si può e si deve riconoscere che un'assunzione a tempo indeterminato di un direttore di un'azienda municipalizzata sarebbe certamente illegittima ma perchè in contrasto con una norma di legge tutt'ora pienamente vigente.

Il discorso fin qui fatto, reso necessario dalla esigenza di conoscere la operatività in materia delle leggi vigenti, costituisce la necessaria premessa del problema che ci occupa. Perchè nel nostro caso non è in discussione la durata dell'iniziale contratto di lavoro (che è e rimarrà triennale), ma è in discussione la possibilità di rendere stabile il rapporto di lavoro dopo la scadenza triennale dell'iniziale contratto di lavoro.

Due sono gli sbocchi offerti dalla legge speciale all'anzidetto contratto dopo la sua scadenza: la cessazione del rapporto di lavoro con comunicazione della disdetta o la prosecuzione dello stesso (la legge dice che il Direttore "può essere confermato di triennio in triennio") con la stipula di altro o di altri successivi contratti a tempo determinato e sempre di pari durata. Ed anche il consentito rinnovo contrattuale si muove nell'ambito dei principi affermati dalla legge generale, la quale stabilisce nel primo comma dell'art. 2 che: "il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale". Cosicchè la proroga del rapporto (con la stipula di un nuovo contratto a termine) è consentita sia dalla legge generale che da quella speciale. Questa, poi, appare chiaramente più favorevole al lavoratore proprio nella parte in cui, in deroga alla disposizione di carattere generale, consente il rinnovo non per una sola volta, ma per un numero di volte teoricamente illimitato. Anche questa norma, quindi, si muove nei principi della legge generale, per cui la sua sopravvivenza non può essere messa in discussione. Ed è superfluo aggiungere che il rinnovo del contratto triennale necessita sempre di un atto deliberativo ad hoc e la conseguente sottoscrizione di un nuovo contratto, in quanto la forma di tutti i contratti a termine deve essere necessariamente quella fissata dalla legge n. 230 che richiede la forma scritta "ad substantiam" ed a pena di nullità della clausola appositiva del termine.

Ma se gli sbocchi offerti dalla legge speciale al contratto triennale iniziale sono i due già evidenziati, la legge generale n. 230 ne offre un terzo, prevedendo, nel secondo comma dell'art.

2 che, allo spirare del termine, il rapporto di lavoro possa proseguire puramente e semplicemente, con la conseguente e automatica trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato. Dispone, infatti, la norma anzidetta che: "Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore".

4) - Ora non vi può essere dubbio alcuno che l'istituto della trasformazione del contratto di lavoro a termine per la prosecuzione pura e semplice del rapporto oltre il termine prefissato trova applicazione nei confronti di qualsiasi lavoratore dipendente, compresi i dirigenti e, quindi, i direttori delle aziende municipalizzate. Tanto più che la legge speciale non contiene alcuna contraria o diversa disposizione e si muove, anzi, come si è già detto, nell'ambito dei principi fissati dalla legge generale. Ma vi è di più. A ben guardare, l'istituto del quale si discute è particolarmente aderente alle finalità della legge speciale, se è vero, com'è vero, che la stessa, prevedendo la illimitata rinnovabilità del contratto iniziale, tendeva e tende a garantire, con modalità diverse, quella reale stabilità del posto di lavoro che ora la legge n. 230 ha reso più agevole e più vera.

Non vi è, quindi, alcun motivo per disattendere la tesi che si prospetta. Né si può affermare che l'applicazione della ripetuta norma generale possa privare l'Azienda della periodica possibilità (con connessa garanzia) di porre fine al rapporto disdettando il contratto prorogato. E' di tutta evidenza, infatti, che l'istituto della trasformazione del contratto a termine non sostituisce affatto quelli della disdetta e del rinnovo, ma si affianca ad essi, come ulteriore strumento giuridico a disposizione della Azienda.

Inaltri termini, dopo i tre anni del contratto di lavoro iniziale, di fronte all'Azienda, ove si segua il nostro discorso, si pongono tre alternative o non due soltanto: disdettare il contratto e por fine al rapporto; stipulare un nuovo contratto a tempo determinato e proseguire così il rapporto per altri tre anni; trasformare il contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, decidendo di far proseguire il rapporto puramente e semplicemente. In tal modo, peraltro, si consegue lo innegabile vantaggio di meglio consentire all'Azienda di dare adeguata soluzione a ogni tipo di esigenza.

Un'ultima e definitiva conferma della esattezza e della correttezza della tesi che si sostiene va individuata nel fatto che se anche esistesse, nel Testo Unico del 1925, una disposizione ostensiva all'accoglimento dell'anzidetta tesi (la qualcosa si contesta in modo più assoluto), tale disposizione difficilmente si sottrarrebbe a una censura di illegittimità costituzionale per la disparità di trattamento che riserverebbe ai direttori delle aziende municipalizzate rispetto ai dirigenti delle aziende private. E che i direttori delle aziende municipalizzate debbano essere trattati esattamente come gli altri dirigenti di aziende private, è stato

proprio la Suprema Corte ad affermarlo nella già menzionata sentenza del 1977, nella quale si legge (sempre con riferimento ai direttori di aziende municipalizzate) che " t trattandosi di rapporto assoggettato a disciplina privatistica (attesa la natura di ente pubblico economico pacificamente riconosciuta alle aziende municipalizzate), il raffronto va fatto con i dirigenti di aziende private ".

5) - In conclusione, si può tranquillamente ritenere che le disposizioni del T.U. n.2578/1925 e della legge n.230/1962 non solo non impediscono, ma, addirittura, espressamente consentono alle aziende municipalizzate di dare adeguata e legittima soluzione alla esigenza di assicurarsi in maniera definitiva le prestazioni lavorative del Direttore, dando stabilità al relativo rapporto di lavoro. Ed è proprio quanto l'Azienda vuol fare con il suo Direttore attuale, ing. Silvano CAVALIERE. Nè nelle leggi menzionate vi sono ostacoli a chè l'A.M.A.T. assuma con un qualche anticipo questa sua decisione, la quale, però, potrà avere effetto solo dopo la scadenza del contratto di lavoro in corso.

Pertanto, sulla base delle anzidette premesse e considerazioni;

- A VOTI unanimi, resi ed accertati nei modi di legge;
- VISTI il Testo Unico 15/10/1925, il Decreto n.1825 del 13/11/1924 e la legge 18/4/1962, n.230

DELIBERA

- 1°) - di decidere fin da ora di non fare uso e, quindi, di rinunciare al diritto di disdetta e di rinnovo triennale del contratto di lavoro in corso con il Direttore dell'Azienda - ing. Silvano CAVALIERE;
- 2°) - di decidere, ora per allora, che al termine del triennio previsto dal contratto di lavoro in corso, il rapporto di lavoro con l'attuale Direttore proseguirà puramente e semplicemente;
- 3°) - di ritenere fin da ora, per quanto sopra, che alla scadenza del contratto triennale in corso con l'ing. CAVALIERE, il contratto stesso si intenderà trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza, come per legge, dalla data di inizio della attività lavorativa;
- 4°) - di riservare ogni altro conseguenziale provvedimento.

IL SEGRETARIO
F/to FERRANTE Francesco

Visto : IL PRESIDENTE
F/to ing. Luigi PIGNATELLI

p.c.c. :

IL SEGRETARIO
Della Commissione Amministrativa
(Ferrante Francesco)

Ferrante



Sezione Provinciale di Controllo
Sede in Via del Corso 100
TAVANCO

Procedimento n. 245
in Commissione nella seduta del 3 OTT. 1982

prende atto

Taranto, 11 - 8 OTT. 1982

Il Presidente
E. D'Ipollito



REGIONE PUGLIA
Sezione Provinciale Decentrata di Controllo
sugli Atti degli Enti Locali
TARANTO

Prot. n. 31084

La Commissione nella seduta del 7 OTT. 1982

prende atto

Taranto, li - 8 OTT. 1982



Il Presidente
E. D'Ippolito

p.c.c. il Segretario
(Remo Spagnoli)

Comunicata all'Amministrazione Comunale il

Approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. del

Resa esecutiva il

Il Direttore