

Sentenza | 2022

GIUDIZIO DI CONTO > Responsabilità amministrativa o contabile

**Corte dei Conti, Sez. II App., Sent., (data ud. 07/06/2022) 08/09/2022,
n. 370****Intestazione**

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DEI CONTI

SEZIONE SECONDA GIURISDIZIONALE CENTRALE D'APPELLO

composta dai seguenti magistrati:

Rita LORETO - Presidente

Domenico GUZZI - Consigliere

Nicola RUGGIERO - Consigliere-relatore

Maria Cristina RAZZANO - Consigliere

Ilaria Annamaria CHESTA - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio sull'appello iscritto al n. 58489 del Registro di Segreteria, promosso dalla:

-Procura regionale presso la Sezione giurisdizionale della Corte dei conti per la Regione Puglia -
appellante;

nei confronti di

-M.M. (C.F.: (...)), nato a S. G. R. (F.) il (...) e residente in M. (F.), Via E. Z. n. 47, rappresentato e difeso dall'Avv. Nino Sebastiano Matassa, in virtù di mandato in calce alla comparsa di costituzione e risposta pervenuta il 17 maggio 2022 e con lui elettivamente domiciliato in Bari, Via Andrea da Bari n. 35 (è stata chiesta la trasmissione delle comunicazioni di cancelleria al numero di fax (...) o all'indirizzo PEC matassa.ninosebastiano@avvocatibari.legalmail.it) - appellato; -M.M. (C.F.: (...)), nato a S. G. R. (F.) il (...), ivi residente in Via A. M. n. 34, rappresentato e difeso dall'Avv. Giacomo Valla (fax: (...)- pec: valla.giacomo@avvocatibari.legalmail.it), con studio in Bari alla Via Quintino Sella n. 36, per mandato a margine della comparsa di costituzione e risposta pervenuta in data 5 maggio 2022- appellato;

avverso

-la sentenza della Sezione giurisdizionale della Corte dei conti per la Regione Puglia n. 120/2021,
depositata il 23 febbraio 2021;

VISTI l'atto d'appello e tutti i documenti di causa;

UDITI, nella pubblica udienza del 7 giugno 2022, celebrata con l'assistenza del segretario, dott.
R.G.C.: il Magistrato relatore, Cons. Nicola Ruggiero, il rappresentante del Pubblico Ministero, nella
persona del Vice Procuratore generale Adelisa Corsetti, nonché l'Avv. Claudia De Curtis tanto per

l'appellato M. (su delega dell'Avv. Giacomo Valla) quanto per l'appellato M. (su delega dell'Avv. Nino Sebastiano Matassa);

Ritenuto in

Svolgimento del processo

1. Con la gravata sentenza, la Sezione giurisdizionale per la Regione Puglia ha respinto la domanda attorea nei confronti dei Sigg.ri

M.M. e M.M., odierni appellati, in relazione ad una ipotesi di danno erariale a carico del Comune di Mattinata (FG), derivante, nell'impostazione attorea, da ripetute assunzioni a tempo determinato di n. 4 agenti di Polizia locale, avvenute nel periodo estivo dal 2014 al 2016.

Nello specifico, la Procura regionale, con atto depositato il 15 ottobre 2019, aveva citato in giudizio i Sigg.ri M. e M., nelle rispettive qualità, rivestite all'epoca dei fatti, di Responsabile del Settore Economico-Finanziario (M.) e di Comandante della Polizia Municipale, nonché di Responsabile del Settore Vigilanza (M.), del Comune di Mattinata.

Tutto ciò al fine di ottenere la condanna, a titolo (quantomeno) di colpa grave ed in favore del predetto Ente, dell'importo di Euro 37.943,14 (M.) e di Euro 14.690,73 (M.).

Tali importi corrispondono agli emolumenti erogati dal Comune di Mattinata al personale di Polizia municipale assunto a tempo determinato, negli anni 2014, 2015 e 2016, utilizzando una graduatoria a tempo determinato (riferita, secondo la Procura contabile, agli anni 2013-2015 e non anche all'anno 2016), in contestata violazione dell'[art.36](#), commi 2 e 5-quater, del [D.Lgs. n. 165 del 2001](#), come modificato ed integrato dall'[art.4](#) del [D.L. n. 101 del 2013](#), convertito in [L. n. 125 del 2013](#).

Le censurate assunzioni, secondo la ricostruzione dell'Organo requirente, quale riportata nella decisione qui gravata, sono intervenute all'esito di un articolato iter, che si è sviluppato attraverso i seguenti atti:

a) deliberazione giuntale n. 109 del 18.6.2013, con la quale il Comune di Mattinata ha assegnato al Sig. M.M. l'obiettivo di indire una selezione pubblica per formare "una graduatoria di idonei", alla quale attingere per assunzioni a tempo determinato di agenti di polizia municipale, per sessanta giorni in ciascuno degli anni dal 2013 al 2015, anche in periodi dell'anno diversi dalla stagione estiva.

Tale graduatoria avrebbe dovuto essere utilizzata mediante scorrimento "fino al suo completamento per poi ripartire nuovamente dall'inizio";

b) determina gestionale n. 86 del 21.6.2013, con la quale il Sig. M. ha emanato l'avviso di selezione;

c) determina n. 99 dell'11.7.2013, con la quale il Sig. M. ha approvato la graduatoria per il triennio 2013-2015 ed assunto, per il 2013, i primi quattro concorrenti ivi utilmente collocati (OMISSIS);

d) determina n. 106/2014, con la quale il M. (a seguito di deliberazione giuntale n. 33/2014, approvata con il favorevole parere tecnico dello stesso M.) ha reclutato a tempo determinato gli stessi soggetti anche per la stagione estiva 2014 (nonostante la sopraggiunta novella di cui all'[art.4 D.L. n. 101 del 2013](#), in vigore dal 1 agosto 2013);

e) determina gestionale n. 27/2015, adottata dal Sig. M. (a seguito di deliberazione giuntale n. 125/2015), con la quale

l'Amministrazione ha proceduto all'assunzione, per n. 60 gg, delle medesime persone anche nell'anno 2015;

f) determina gestionale n. 31/2016, adottata dal Sig. M. (a seguito di deliberazione giuntale n. 121/2016), con la quale l'Amministrazione ha assunto, per n. 60 gg, le stesse persone anche nell'anno 2016 (attingendo sempre dalla graduatoria riferita al triennio 2013-2015);

g) contratti individuali di lavoro stipulati, in nome e per conto del Comune di Mattinata, con i soggetti individuati con le modalità sopra descritte, dal Sig. M. per gli anni 2014 e 2015 (per il complessivo importo di Euro 37.943,14, ovvero Euro 16.283,32 nel 2014 ed Euro 21.659,82 nel 2015) e dal Sig. M. per il 2016 (per il complessivo importo di Euro 14.690,73).

In ogni caso, la Procura contabile non ha contestato, a titolo di danno erariale, gli importi relativi alle assunzioni del 2013, siccome intervenute prima dell'entrata in vigore del [D.L. n. 101 del 2013](#), conv. in [L. n. 125 del 2013](#), che con l'art. 4 ha modificato l'[art. 36](#), comma 2, del [D.Lgs. n. 165 del 2001](#), il quale pertanto disponeva che "per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche ...sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato".

2. Nondimeno, la Sezione regionale, con la decisione qui impugnata, ha rigettato la domanda attorea, alla luce essenzialmente delle seguenti circostanze:

a) mancata disciplina, da parte del [D.L. n. 101 del 2013](#), dell'ipotesi (come quella all'esame) in cui l'Ente disponga già di proprie graduatorie non già a tempo indeterminato, bensì a termine, formate nel vigore della precedente normativa;

b) possibilità per l'Ente (sprovvisto, come il Comune di Mattinata, di una propria graduatoria a tempo indeterminato) di continuare ad utilizzare le graduatorie a tempo determinato già formate, attingendo però solo dai vincitori.

Ciò anche dopo la novella legislativa recata dal [D.L. n. 101 del 2013](#), la quale vieterebbe il solo scorrimento delle graduatorie, in quanto in grado di aumentare il precariato, ma non già la possibilità di riassumere i vincitori di selezioni per assunzioni a termine, così come riconosciuto, secondo il primo giudice, dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013, all'uopo richiamata;

c) mera possibilità (e non obbligo) per l'Ente procedente di utilizzare, in caso di assenza di graduatorie proprie (a tempo sia indefinito che a termine), una graduatoria a tempo indeterminato formata da un'altra Amministrazione ovvero di bandire un nuovo concorso a tempo determinato;

d) insussistenza, dunque, dell'obbligo per l'Ente interessato, ove sprovvisto di proprie graduatorie a tempo indeterminato per la medesima posizione professionale (la cui sola presenza costituirebbe un vincolo per l'Amministrazione), di provvedere ad assunzioni come quelle qui in rilievo, mediante l'utilizzo di graduatorie a tempo indefinito vigenti presso altri enti (previo accordo con gli stessi) oppure attraverso il ricorso ad altri rimedi ordinamentali (es. convenzioni per avvalersi di dipendenti di altri enti);

e) mancanza, in tutte e tre le annualità oggetto di rilievi, di un indirizzo politico in ordine all'utilizzazione delle altre forme di assunzione consentite dalla legge (utilizzazione di graduatorie di altre PP.AA., attivazione di convenzioni con enti vicini) ed, anzi, sussistenza di indicazioni della Giunta comunale ad utilizzare la graduatoria vigente;

f) orientamento applicativo dell'ARAN, legittimante la soluzione censurata dalla Procura contabile;

g) possibilità di procedere all'assunzione a termine di agenti di polizia per esigenze stagionali e ricorrenza di tali esigenze con particolare riferimento alle assunzioni de quibus, così riportato nella motivazione degli atti amministrativi propedeutici alla stipula dei relativi contratti;

h) rispetto, anche per le assunzioni del 2016, del termine triennale di durata della graduatoria previsto dall'[art. 36](#), comma 5-ter, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) e dall'[art. 91](#), comma 4, [D.Lgs. n. 267 del 2000](#) (cd TUEL), tenuto conto della data di pubblicazione della predetta graduatoria (15.7.2013), allegata alla determina n. 99/2013, e di quella di stipula dei contratti individuali di lavoro (14.7.2016).

Ciò anche alla luce della possibilità di ritenere ragionevolmente applicabile, anche alle graduatorie formate per i contratti a termine,

la proroga al 31.12.2016, quale prevista dall'[art. 4](#), comma 4, [D.L. n. 101 del 2013](#), per le graduatorie relative alle assunzioni a tempo indeterminato (la qual cosa precluderebbe in ogni caso la configurabilità della contestata colpa grave);

g) irrilevanza, sul piano della responsabilità amministrativa (ma unicamente su quello della legittimità degli atti e, se del caso, della responsabilità disciplinare), della circostanza per cui il M. ha operato in conflitto d'interessi per il vincolo di affinità (cognato) sussistente con uno degli assunti in via temporanea (OMISSIS).

Tale ultima circostanza, secondo il primo giudice, non ha prodotto danno alcuno a carico del Comune, attesa la necessità invalicabile di assumere personale di vigilanza nel periodo estivo, lo svolgimento, da parte di un'apposita Commissione esaminatrice (cui è rimasto estraneo il M.), della procedura selettiva pubblica funzionale alla formazione della graduatoria de qua, l'assenza, infine, di ulteriori contestazioni circa la legittimità della procedura di assunzione della cognata del M..

In ogni caso, la Sezione territoriale ha disposto la trasmissione della sentenza all'Ufficio procedimenti disciplinari del Comune di Mattinata per le valutazioni di competenza;

h) genericità della censura relativa alle conclusioni rassegnate dal Ministero dell'Interno, in occasione dello scioglimento del Consiglio comunale di Mattinata, circa l'illegittimità delle assunzioni qui in rilievo.

3. Avverso la richiamata sentenza n. 120/2021 ha proposto appello la Procura regionale presso la Sezione giurisdizionale della Corte dei conti per la Regione Puglia, con atto notificato il giorno 11 marzo 2021 e depositato il 29 marzo 2021.

Con tale atto, la Procura regionale ha formulato i seguenti motivi d'impugnativa:

1. Error in iudicando. Errata applicazione dell'[art.36](#) del [D.Lgs. n. 165 del 2001](#).

Con tale motivo, la Procura appellante ha sostenuto che, in base alle modifiche apportate all'[art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) dall'[art.4](#) del [D.L. n. 101 del 2013](#) (in vigore dal 31 agosto 2013), convertito in [L. n. 125 del 2013](#), nel solo caso di mancanza, presso l'Ente procedente, di una graduatoria a tempo indeterminato, sarebbe consentito utilizzare le graduatorie, parimenti a tempo indeterminato, di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni, previo accordo tra le Amministrazioni interessate. Nessuno spazio sarebbe dunque concesso dal legislatore all'utilizzo, avvenuto invece nella fattispecie in esame, di graduatorie a tempo determinato vigenti presso l'Ente procedente.

Nessuna deroga sarebbe consentita anche in presenza di eventuali e dimostrate esigenze funzionali (es. necessità di maggiore personale per la stagione estiva), avendo il legislatore ritenuto prevalente la necessità di prevenire il precariato presso le Amministrazioni pubbliche.

Nella fattispecie all'esame, risulterebbe accertata la violazione dell'[art.36](#) del [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) e s.m.i., avendo il Comune di Mattinata, con gli atti adottati ed i contratti stipulati dagli appellati M.M. e M.M., proceduto, più volte, in anni diversi, ad assumere a tempo determinato le stesse persone come agenti di Polizia municipale, mediante l'utilizzo di una graduatoria a tempo determinato.

La già menzionata violazione determinerebbe, oltre alla nullità dei contratti di lavoro stipulati, l'insorgenza di responsabilità erariale, a titolo di colpa grave, a carico degli appellati, in conformità a quanto espressamente previsto dal comma 5-quater del richiamato art. 36. La medesima violazione (e conseguente responsabilità amministrativa degli appellati) troverebbe un solido appoggio anche nella posizione assunta sul tema, più volte, dal Ministero dell'Interno.

A tal riguardo, la Procura appellante ha richiamato la risoluzione n.2403 del 13 febbraio 2014 (precedente alle assunzioni contestate), la quale, con riferimento proprio alla possibilità, per un Comune privo di una graduatoria a tempo indeterminato, di assumere, a tempo determinato, un agente di Polizia municipale (nel caso specifico in sostituzione di altro agente in maternità), avrebbe

individuato quale unica strada percorribile l'utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, previo accordo tra gli Enti interessati.

La medesima risoluzione avrebbe, inoltre, chiarito che la possibilità, richiamata dalla circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n.5/2013, di utilizzare graduatorie a tempo determinato, dovrebbe considerarsi limitata ai soli vincitori del concorso.

Nella fattispecie all'esame, per contro, l'assunzione sarebbe stata effettuata, più volte negli anni, nei confronti di idonei (sempre le stesse persone).

In ogni caso, la violazione dell'art.36 citato e la conseguente responsabilità amministrativa (materializzatisi con la stipulazione dei contratti individuali di lavoro ed il pagamento dei corrispondenti emolumenti) sarebbe attribuibile esclusivamente agli odierni appellati.

Nessuna responsabilità potrebbe essere attribuita ai componenti della Giunta comunale che hanno adottato la deliberazione n.109 del 18 giugno 2013, prima, dunque, dell'entrata in vigore del [D.L. n. 101 del 2013](#).

Ciò anche perché, ai sensi dell'[art. 35 D.Lgs. n. 165 del 2001](#), l'assunzione nelle Amministrazioni pubbliche avverrebbe con la stipulazione del contratto individuale di lavoro, rientrante nella competenza esclusiva dei dirigenti ex [artt. 107 e 109 TUEL](#).

In definitiva, l'originaria indicazione della Giunta comunale di assumere, secondo necessità, agenti di Polizia municipale a tempo determinato utilizzando la graduatoria formata dall'Ente, avrebbe dovuto essere attuata dai funzionari responsabili nel rispetto della normativa sopravvenuta.

In assenza di una idonea graduatoria a tempo indeterminato, il Comune avrebbe, dunque, dovuto avvalersi di graduatorie di altri Enti, previo accordo con i medesimi;

2. Error in iudicando. Errata applicazione della circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n.5/2013.

Con tale motivo, la Procura appellante ha sostenuto che la sentenza gravata avrebbe fondato le proprie statuizioni di rigetto della domanda attorea su di una errata interpretazione ed applicazione della circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n.5/2013.

Quest'ultima, infatti, limiterebbe ai soli vincitori (e non agli idonei) di un concorso a tempo determinato, la possibilità di essere assunti a tempo determinato, all'indomani dell'entrata in vigore del [D.L. n. 101 del 2013](#), convertito in [L. n. 125 del 2013](#) (che ha modificato sul punto l'[art.36 del D.Lgs. n. 165 del 2001](#)).

Per contro, nella fattispecie all'esame, il Comune di Mattinata avrebbe utilizzato la propria graduatoria di idonei.

A tal riguardo, la Procura contabile ha rimarcato che la procedura selettiva che ha dato luogo alla graduatoria utilizzata non avrebbe previsto l'assunzione di un certo numero di persone, con altrettanti vincitori ed eventuali altri soggetti idonei, ma semplicemente la formazione di un elenco dal numero non predeterminato di persone, al quale attingere quando e per la quantità di persone volta per volta ritenuta necessaria.

Ciò sarebbe agevolmente desumibile dagli atti a tale scopo espressamente richiamati, ivi compresa la deliberazione della Giunta comunale n.109 del 18 giugno 2013 (approvata con i favorevoli pareri, tecnico e contabile, dell'appellato M.), la quale avrebbe previsto espressamente, sia nell'oggetto che nel dispositivo, una selezione pubblica per formare una graduatoria di "idonei", cui attingere per assunzioni a tempo determinato di agenti di Polizia municipale.

Risulterebbe allora l'inapplicabilità alla fattispecie qui in rilievo della circolare n. 5/2013, attesa l'assenza di "vincitori".

Tale circolare, inoltre, prevederebbe l'assunzione, in via meramente transitoria, dei vincitori (e non

degli idonei) di un concorso a tempo determinato, mentre le assunzioni contestate sono state reiterate più volte, in favore delle stesse persone, negli anni 2014, 2015 e 2016.

La Procura appellante ha, infine, affermato che il divieto di assumere gli idonei presenti in una graduatoria a tempo determinato porrebbe in secondo piano la questione della regolarità o irregolarità dell'assunzione, più volte, delle stesse persone collocate al vertice della graduatoria, senza alcuno scorrimento. Analoga conclusione varrebbe per le assunzioni effettuate nel 2016, avvalendosi di una graduatoria approvata dall'Ente solo per gli anni 2013-2015;

3. Error in iudicando. Errata qualificazione delle assunzioni come "stagionali".

Con tale motivo, la Procura appellante ha censurato la sentenza gravata nella parte in cui ha ritenuto consentite le assunzioni oggetto di causa, in quanto qualificabili come "stagionali".

Sul punto, dopo aver premesso che la violazione dell'[art.36 del D.Lgs. n. 165 del 2001](#) assumerebbe carattere prevalente e assorbente e che la qualificazione "stagionale" non risulterebbe decisiva ai fini della configurazione della responsabilità amministrativa a carico degli appellati, ha affermato che la predetta "stagionalità" sarebbe smentita dagli stessi atti adottati dal Comune in rapporto alle assunzioni.

A tal riguardo, la Procura contabile ha richiamato il precedente giurisprudenziale già indicato in citazione ([Cons. Stato, n. 4793/2013](#)) sull'impossibilità di qualificare come lavoratori stagionali i dipendenti assunti come vigili urbani, anche se hanno prestato la loro attività lavorativa durante le stagioni estive.

Ha aggiunto che la deliberazione della Giunta comunale n.109/2013 (di indizione della selezione) e la successiva determinazione gestionale n.99/2013 (di approvazione della graduatoria) non avrebbero limitato l'utilizzo dei vigili urbani della graduatoria in argomento al solo periodo estivo, estendendolo per tutte le altre esigenze che si fossero presentate in altri e diversi periodi dell'anno. Sotto questo punto di vista, non rilevarebbe la circostanza, meramente fattuale, per cui l'assunzione è concretamente avvenuta solo per i periodi estivi, in quanto l'Amministrazione si sarebbe riservata la possibilità di attingere alla graduatoria non solo per fronteggiare il maggiore carico di lavoro durante il periodo estivo, ma anche per fronteggiare eventuali necessità durante altri periodi dell'anno (es. per malattia o per maternità degli agenti di Polizia municipale a tempo indeterminato).

In ogni caso, anche a voler ammettere la stagionalità delle assunzioni, non potrebbe applicarsi ai vigili assunti la disciplina di favore prevista per i lavoratori stagionali dall'[art. 36](#), comma 5-bis, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) (successivamente abrogato dal [D.Lgs. n. 75 del 2017](#)), per la dedotta assenza delle specifiche condizioni restrittive ivi previste.

In conclusione, la Procura appellante ha chiesto, previo accoglimento del gravame e riforma della decisione impugnata, la condanna degli appellati M.M. e M.M., in conformità alle conclusioni rassegnate con l'atto introduttivo del giudizio.

4. Con articolata comparsa di costituzione e risposta pervenuta il 5 maggio 2022, il Sig. M.M., rappresentato e difeso dall'Avv. Giacomo Valla, ha chiesto il rigetto dell'appello.

Nello specifico, quanto al primo motivo d'impugnativa, incentrato sull'errata applicazione dell'[art. 36 D.Lgs. n. 165 del 2001](#) e s.m.i., ha sostenuto che l'insussistenza, presso il Comune di Mattinata, di "graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato", avrebbe escluso l'operatività della norma.

Allo stesso modo, il tenore letterale dell'art. 36 non prevederebbe l'obbligo, ma la mera facoltà, per l'Ente di ricorrere alle graduatorie a tempo indeterminato di altri Enti, richiedendosi, inoltre, il preventivo accordo tra le Amministrazioni interessate (nella fattispecie all'esame non sussistente).

In ogni caso, l'esercizio di tale potestà discrezionale (utilizzo di graduatorie di altri Enti, previo accordo)

non sarebbe stato di competenza del M., rientrando nelle attribuzioni dell'Organo d'indirizzo politico.

Sotto questo punto di vista, risulterebbe non pertinente il riferimento operato dalla Procura appellante all'[art. 35 D.Lgs. n. 165 del 2001](#) ed agli [artt. 107 e 109 TUEL](#).

La competenza dirigenziale alla stipulazione dei contratti di lavoro individuali, infatti, si porrebbe a valle delle scelte compiute, a monte, dall'Organo politico circa la possibilità, meramente eventuale, di stringere accordi per l'utilizzo di graduatorie esterne. Nella fattispecie all'esame, mancando una graduatoria propria di un concorso per assunzioni a tempo indeterminato e mancando un accordo, per altro facoltativo, per il ricorso alle graduatorie di altri Enti, l'appellato M. si sarebbe trovato nella necessità di utilizzare l'esistente graduatoria per le assunzioni a tempo determinato, l'unica disponibile.

In caso contrario, del resto, egli avrebbe lasciato scoperto un servizio pubblico essenziale, pur a fronte dell'esigenza pubblica di dotarsi di agenti di polizia aggiuntivi nella stagione turistica, violando i propri doveri d'ufficio.

Eguale infondato risulterebbe il secondo motivo d'appello, relativo all'erronea applicazione della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013, dotata, peraltro, di una valenza meramente interpretativa e confermativa di quanto stabilito ex lege.

A tal riguardo, l'appellato ha sostenuto che gli atti di causa smentirebbero l'affermazione della Procura contabile, alla cui stregua gli atti della procedura selettiva non avrebbero consentito di reiterare l'assunzione del vincitore, in quanto la graduatoria sarebbe stata di "idonei" e non di "vincitori".

In particolare, la stessa deliberazione giunta n. 109/2013 avrebbe incaricato il Responsabile del Settore d'indire la selezione pubblica con le modalità previste dalla legge e dal regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni di personale (approvato con delibera consiliare n. 71/2013), il cui art. 65 prevede, tra l'altro, che "Non si dà luogo a dichiarazione di idoneità al servizio".

Del resto, proprio la normativa sopravvenuta, quale richiamata dall'Organo requirente, avrebbe comunque impedito lo scorrimento della graduatoria.

Conseguentemente, in mancanza di altra graduatoria, per gli anni successivi di validità della graduatoria, l'incarico non avrebbe potuto che essere assegnato ai medesimi vincitori della procedura selettiva.

Peraltro, come rilevato nella sentenza gravata, l'infondatezza della tesi attorea sarebbe ulteriormente comprovata dal mancato recepimento nel bando di selezione pubblica (lex specialis del procedimento) dell'indirizzo originario espresso dalla Giunta nella deliberazione n. 109/2013 (ovvero di utilizzare la "graduatoria di idonei... a scorrimento fino al suo completamento per poi ripartire nuovamente dall'inizio").

Inoltre, il rinvio contenuto nella medesima deliberazione n. 109/2013 al Regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni di personale, farebbe risaltare la regola dell'applicazione della legge vigente al momento di utilizzo della graduatoria (e non di approvazione della stessa), atteso il tenore letterale dell'art. 65, comma 4, dello stesso regolamento ("Le graduatorie dei vincitori saranno utilizzate per assunzioni a tempo determinato conformemente alle disposizioni legislative in materia di assunzioni, vigenti all'atto dell'utilizzo della graduatoria").

In relazione al terzo motivo d'appello con cui è stata censurata la qualificazione delle assunzioni come "stagionali", il Sig. M. ha ribadito che la possibilità, anche dopo la novella del 2013, di assumere agenti di P.M. per esigenze stagionali sarebbe confermata dalle molteplici disposizioni e dai plurimi pareri della Corte dei conti, richiamati in sentenza.

Ha aggiunto che, nel Comune di Mattinata, l'incremento del numero dei vigili costituirebbe esigenza ineludibile nei due mesi della stagione estiva.

Infine, l'appellato M. ha ribadito l'assenza totale, nella propria condotta, della colpa grave, alla luce delle plurime circostanze all'uopo richiamate (le difficoltà interpretative di una normativa complessa e stratificata attraverso continui interventi legislativi, la posizione del M., solo occasionalmente investito di questioni concernenti la gestione del personale, la necessità di procedere alle assunzioni ed, infine, l'assenza di graduatorie efficaci per assunzioni a tempo indeterminato).

In conclusione, il Sig. M. ha chiesto il rigetto dell'appello, con le conseguenze di legge, anche in punto di spese.

5. Con articolata comparsa di costituzione e risposta pervenuta il 17 maggio 2022, il Sig. M.M., rappresentato e difeso dall'Avv. Nino Sebastiano Matassa, ha chiesto il rigetto dell'appello della Procura regionale.

Nello specifico, ha premesso che la Procura appellante si sarebbe limitata a reiterare le medesime contestazioni già contenute nella citazione, le quali però sarebbero state puntualmente confutate dalla decisione gravata.

Ha aggiunto che la necessità delle assunzioni qui in rilievo sarebbe confermata dal fatto che il Comune (anche nella persona del Commissario prefettizio) avrebbe continuato ad assumere, negli anni successivi e con le medesime modalità, lo stesso numero di agenti di P.M. a tempo determinato per il periodo estivo.

Ha poi sostenuto, in relazione al primo motivo d'impugnativa, che la piana lettura della normativa primaria di riferimento ([art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#), come introdotto dall'[art. 4 D.L. n. 101 del 2013](#)), nonché delle circolari ministeriali e dei pareri (della Corte dei conti) all'uopo richiamati, giustificerebbe la conclusione circa la facoltà per il Comune di Mattinata di utilizzare la graduatoria a tempo determinato, assumendo i vincitori della procedura selettiva espletata.

Il modus procedendi del Comune (sprovvisto di una graduatoria a tempo indeterminato cui attingere per far fronte al maggior fabbisogno stagionale) sarebbe stato in linea anche con la risoluzione ministeriale richiamata nell'appello (risoluzione n. 2403 del 13.2.2014 del Ministero dell'Interno), in quanto l'affidamento degli incarichi a tempo determinato sarebbe avvenuto in favore dei soli vincitori del concorso, senza alcun scorrimento della graduatoria.

In ogni caso, la scelta di soluzioni diverse (nello specifico, la stipula di accordi con altri Enti per l'utilizzo di graduatorie a tempo indeterminato eventualmente esistenti presso i medesimi per lo stesso profilo professionale) sarebbe fuoriuscita dalle competenze gestionali, rientrando nelle attribuzioni dell'Organo politico.

In definitiva, mancando una graduatoria valida ed efficace per il profilo professionale in questione, l'appellato M. non avrebbe potuto far altro che attingere alla graduatoria a tempo determinato esistente, assumendo i vincitori della procedura selettiva legittimamente espletata.

In relazione al secondo motivo d'impugnativa, incentrato sulla non corretta applicazione della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013 (a ragione del fatto che la graduatoria qui in rilievo sarebbe stata di "idonei", non avendo il concorso vincitori), l'appellato ha sostenuto che tutta la procedura sarebbe stata orientata, sin dall'origine, non già alla formazione di una generica graduatoria di idonei, bensì all'assunzione di n. 4 unità.

Ciò sarebbe confermato da tutti i provvedimenti a rilevanza esterna che hanno disciplinato la procedura selettiva (determina di approvazione dell'avviso pubblico di selezione, bando pubblicato, determina di approvazione degli atti e della graduatoria di merito), in nessuno dei quali si farebbe riferimento ad una graduatoria di idonei ovvero allo scorrimento della graduatoria.

Il Comune avrebbe, dunque, messo a concorso n. 4 posti da ricoprire, per il periodo luglio-agosto, nei tre anni di validità della graduatoria, provvedendo ad assumere regolarmente i 4 vincitori del concorso.

In ogni caso, proprio la norma sopravvenuta avrebbe impedito lo scorrimento della graduatoria (non previsto nemmeno nel bando), con la conseguenza che, in mancanza di altra graduatoria, per gli anni successivi di validità della graduatoria, l'incarico non avrebbe potuto che essere assegnato ai medesimi vincitori della procedura selettiva.

In relazione al terzo motivo d'appello con cui è stata censurata la qualificazione delle assunzioni come "stagionali", il Sig. M. ha ribadito che, in base alla normativa di riferimento, i vigili assunti a tempo determinato, oltre ad essere vincitori della selezione pubblica, avrebbero avuto la precedenza nelle successive assunzioni a tempo determinato ([art. 36](#), commi 5-bis, 5-ter e 5-quater [D.Lgs. n. 165 del 2001](#)).

Ha aggiunto che la possibilità, anche dopo la novella del 2013, di ricorrere ad assunzioni temporanee nella polizia locale per fronteggiare esigenze stagionali, sarebbe confermata dalle molteplici disposizioni e dai plurimi pareri della Corte dei conti, a tale scopo richiamati.

Ha affermato che costituirebbe dato di comune esperienza per i Comuni costieri a vocazione turistica (come quello di Mattinata) il forte incremento della presenza turistica nei mesi estivi, tale da rendere indispensabile l'incremento del numero dei vigili, limitatamente a tale periodo dell'anno.

Infine, l'appellato ha sostenuto l'assenza totale di danno erariale, in quanto, a tutto concedere, verrebbe in rilievo una mera irregolarità procedimentale (avendo il Comune utilizzato una graduatoria qualificata come a tempo determinato).

Conseguentemente, non sarebbe ravvisabile un pregiudizio alle casse dell'Ente, trattandosi di spesa comunque consentita, a fronte di prestazione, anch'essa consentita ed andata a beneficio dell'Ente. Ciò a maggior ragione in quanto il Comune avrebbe dovuto sostenere il medesimo costo anche ove fosse stata utilizzata una graduatoria a tempo indeterminato.

Mancherebbe, altresì, la colpa grave, alla luce delle plurime circostanze richiamate (difficoltà interpretative di una normativa complessa, rispondenza delle assunzioni all'esigenza di assicurare un servizio pubblico indispensabile, doverosità della stipula dei contratti di lavoro per il 2015, in quanto avvenuta in attuazione delle assunzioni già disposte dal Sig. M. con determina n. 27/2015).

In ogni caso, in via gradata, sussisterebbero tutti i presupposti per una congrua riduzione dell'addebito.

In conclusione, il Sig. M. ha chiesto il rigetto dell'appello, con definitivo proscioglimento da ogni addebito.

5. Alla pubblica udienza del 7 giugno 2022, il P.M. contabile Adelisa Corsetti si è riportata all'appello proposto dalla Procura regionale, chiedendone l'accoglimento.

L'Avv. Claudia De Curtis, per l'appellato M. (su delega dell'Avv. Giacomo Valla) e per l'appellato M. (su delega dell'Avv. Nino Sebastiano Matassa), ha richiamato le memorie di costituzione in giudizio, insistendo per il rigetto del gravame.

Considerato in

Motivi della decisione

1. Il presente appello va rigettato, per infondatezza dei relativi motivi.

1.a) Nello specifico, con il I ed il II motivo di gravame, la Procura appellante ha sostenuto che la sentenza impugnata avrebbe errato nell'escludere la violazione, nel caso di specie, dell'[art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) e s.m.i., con riferimento alla contestata, ripetuta assunzione, a tempo determinato, di n. 4 agenti di Polizia locale, avvenuta presso il Comune di Mattinata nel periodo estivo dal 2014 al 2016.

La sentenza avrebbe, infatti, provveduto ad una errata applicazione della predetta disposizione, nonché della circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 5/2013, la quale, a seguito delle

modifiche normative che hanno interessato il richiamato art. 36, limiterebbe ai soli vincitori (e non già agli idonei) di un concorso a tempo determinato, la possibilità di essere assunti a tempo determinato.

Nondimeno, i predetti motivi si appalesano infondati.

A tal riguardo, giova osservare che l'[art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#) (nella versione, rilevante nel caso all'esame, risultante dalle modifiche introdotte dall'[art.4 del D.L. 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 30 ottobre 2013, n. 125](#)) prevede che:

"Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35.

(...)

Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'[articolo 3](#), comma 61, terzo periodo, della [L. 24 dicembre 2003, n. 350](#), ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato". Il successivo comma 5-quater del medesimo art. 36 (aggiunto dall'[art. 4](#), comma 1, lett. b), [D.L. n. 101 del 2013](#), convertito dalla [L. n. 125 del 2013](#)), statuisce che: "I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale (...)"

Le richiamate disposizioni non disciplinano, dunque, la specifica (e diversa) ipotesi in cui l'Amministrazione pubblica risulti già in possesso di proprie graduatorie, non a tempo indeterminato bensì a tempo determinato, formate sotto il vigore della vecchia normativa.

Tale è la situazione ricorrente nella fattispecie all'esame, avendo il Comune di Mattinata (sprovvisto di graduatorie a tempo indeterminato) utilizzato, per le assunzioni censurate dalla Procura contabile, una propria graduatoria a tempo determinato, approvata il giorno 11 luglio 2013 e pubblicata il 15 luglio 2013, in epoca, dunque, antecedente alla novella recata dall'[art. 4 D.L. n. 101 del 2013](#) (entrata in vigore il 31 agosto 2013).

Orbene, in armonia con quanto rilevato dalla Sezione territoriale, il Collegio ritiene che, in presenza di tale situazione, l'Ente pubblico possa continuarsi ad avvalersi, anche dopo la novella recata dal richiamato [art. 4 D.L. n. 101 del 2013](#), di proprie graduatorie a tempo determinato (formate sotto il vigore delle vecchie disposizioni) per assunzioni a tempo determinato.

Tutto ciò limitatamente, però, ai vincitori e non agli idonei di tali graduatorie e senza possibilità di scorrimento in favore degli idonei stessi.

Tale soluzione, infatti, non risulta a rigore preclusa dal tenore letterale dell'[art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#), come modificato dall'[art. 4 D.L. n. 101 del 2013](#) (il quale, come anticipato, non disciplina fattispecie del tipo di quella all'esame).

La medesima soluzione si pone, inoltre, in linea con le finalità sottese al menzionato art. 36, ovvero quella, testualmente esplicitata, di evitare fenomeni di precariato, essendo l'assunzione circoscritta ai "vincitori".

Essa, infine, trova conforto nella [circolare n. 5 del 21 novembre 2013](#) della Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica (richiamata anche dalla risoluzione del Ministero dell'Interno n.

2403 del 13 febbraio 2014), la quale chiarisce, al punto 2 (pag. 6), che "...pur mancando una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge, per ovvie ragioni di tutela delle posizioni dei vincitori di concorso a tempo determinato, le relative graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo a favore di tali vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei".

Allo stesso modo, la Corte dei conti, Sezione di controllo per la Regione Campania, con il parere n. 31/2017 del 16 febbraio 2017, dopo aver richiamato l'[art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) e la circolare n. 5/2013 della Funzione pubblica, ha evidenziato (alle pagg. 10 e ss) che "... può, quindi, essere richiesta la disponibilità all'assunzione solo al vincitore della graduatoria a tempo determinato vigente, dopo di che deve essere utilizzata la graduatoria a tempo indeterminato, riguardante la medesima categoria e profilo professionale, già vigente presso l'ente. Se non si dispone di graduatorie proprie è possibile (non obbligatorio) utilizzare una graduatoria a tempo indeterminato formata da altra amministrazione o bandire un nuovo concorso a tempo determinato. Lo scorrimento di una graduatoria a tempo determinato deve, quindi, ritenersi precluso (...) Non può, per contro, attuarsi il cd "scorrimento" delle graduatorie stilate in riferimento a procedure concorsuali svolte per il reclutamento di personale di cui l'ente intenda avvalersi a tempo determinato".

Resta, dunque, confermata la possibilità, per le PP.AA. sprovviste di graduatorie a tempo indeterminato, dell'utilizzo di proprie graduatorie a tempo determinato (formate sotto il vigore della vecchia disciplina) per assunzioni a tempo determinato, con la preclusione, in ogni caso, dello scorrimento in favore degli "idonei" (scorrimento consistente nella "possibilità di attingere entro un termine stabilito ex lege ad una graduatoria già stilata per l'accesso ad un pubblico impiego e pubblicata a seguito dell'espletamento di apposita procedura concorsuale, ove vi siano dei soggetti dichiarati idonei ma non vincitori perché i posti messi a concorso risultano già coperti, e, successivamente, sorga la necessità di assumere, per il medesimo profilo professionale, nuovo personale"; vedasi sul punto pag. 8 del richiamato parere n. 31/2017 della Corte conti, Sez. controllo per la Regione Campania).

Del resto, la diversa soluzione del ricorso, per assunzioni a tempo determinato, alle graduatorie a tempo indeterminato vigenti presso altre Amministrazioni (previo accordo con le stesse) costituisce una mera facoltà e non già un obbligo per l'Ente pubblico, atteso il chiaro tenore letterale dell'[art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#) (come modificato dall'[art. 4 D.L. n. 101 del 2013](#)), alla cui stregua "È consentita l'applicazione dell'[articolo 3](#), comma 61, terzo periodo, della [L. 24 dicembre 2003, n. 350](#)".

Nello specifico, tale ultima disposizione prevede che "...In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'[articolo 9](#) della [L. 16 gennaio 2003, n. 3](#), le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate".

Quanto sopra visto fa chiaramente emergere la correttezza delle condotte di coloro i quali (nella specie, gli appellati M. e M.) hanno avuto un ruolo nelle assunzioni censurate dalla Procura contabile, provvedendo, in particolare, alla stipula dei contratti di lavoro per gli anni 2014 e 2015 (M.), nonché per l'anno 2016 (M.).

Tale conclusione non è inficiata dal richiamo, per contro operato dalla Procura appellante, alla circostanza per cui tali assunzioni sarebbero avvenute in violazione dei limiti e criteri esplicitati dalla circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 5/2013.

Nello specifico, secondo l'Organo requirente, nel caso all'esame l'assunzione avrebbe riguardato soggetti non "vincitori", ma meramente "idonei", in quanto intervenuta all'esito di procedura selettiva ab origine finalizzata alla formazione di una graduatoria di "idonei" cui attingere, in caso di necessità, per assunzioni a tempo determinato.

In altri termini, la procedura selettiva in questione non sarebbe stata volta all'assunzione di un certo numero di soggetti, con altrettanti vincitori ed eventuali idonei, ma alla mera predisposizione di un

elenco di idonei, costituito da un numero non predeterminato di soggetti, cui attingere per successive, eventuali assunzioni.

A tal riguardo, il Collegio rileva che effettivamente, con la Delib. n. 109 del 18 giugno 2013, la Giunta comunale del Comune di Mattinata ha assegnato al Responsabile del Servizio Personale - Settore 2 (all'epoca, l'appellato M.M.)- l'obiettivo di "..indire una selezione pubblica, con le modalità previste dalla legge e dal regolamento comunale, per formare una graduatoria di idonei cui attingere per assunzioni a tempo determinato di agenti di polizia locale da impiegare nel periodo estivo del triennio 2013-2015..", nonché dato al medesimo Responsabile "l'indirizzo (.....) affinché, nel triennio di sua validità fino al 31-12-2015, dalla predetta graduatoria venga attinto a scorrimento fino al suo completamento per poi ripartire nuovamente dall'inizio".

Nondimeno, nel fascicolo di causa è presente una pluralità di atti, richiamati anche nella memoria di costituzione dell'appellato M., da cui può evincersi che tutta la procedura era in realtà orientata, sin dall'origine, all'assunzione di n. 4 unità di personale.

Ci si riferisce, in particolare, alla delibera giuntale n. 108 del 18 giugno 2013, avente ad oggetto l'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale periodo 2013/2015 e del piano occupazionale dell'anno 2013, la quale prevede espressamente l'assunzione a tempo determinato (per n. 2 mesi), a seguito di selezione pubblica, di n. 4 unità di personale per il profilo professionale "Agente polizia municipale e locale", Settore "Vigilanza", in ciascuno degli esercizi compresi tra il 2013 ed il 2015.

Ci si riferisce, altresì, alla Det. n. 86 del 21 giugno 2013 con la quale il Responsabile del Settore competente (M.) ha disposto l'avvio della procedura selettiva, richiamando espressamente il piano triennale delle assunzioni approvato con la già vista delibera giuntale n. 108 del 18 giugno 2013 e, dunque, la possibilità, sulla base delle predette previsioni programmatiche, di assumere per l'anno 2013, a tempo determinato, n. 4 agenti di P.L. per complessivi 60 gg cadauno, nel periodo da luglio a settembre.

In ogni caso, va evidenziato, in armonia con quanto rilevato dal primo giudice e dallo stesso appellato M., che l'indirizzo, inizialmente espresso dall'Organo giuntale con la Delib. n. 109 del 18 giugno 2013 (prima, dunque, del 31 agosto 2013, epoca di entrata in vigore della novella recata dall'[art. 4 D.L. n. 101 del 2013](#)), non risulta essere stato recepito in alcuno degli atti a rilevanza esterna disciplinanti la procedura selettiva, ivi compreso il bando di selezione pubblica (lex specialis del procedimento), riportato quale allegato "A" alla già richiamata determina n. 86 del 21 giugno 2013. Il già menzionato bando, infatti, fa riferimento esclusivamente alla "selezione pubblica per la formazione di una graduatoria triennale per l'assunzione di agenti di polizia locale a tempo determinato- ctg. (...)- in relazione alle esigenze del settore interessato".

D'altro canto, la stessa delibera giuntale n. 109/2013 ha comunque previsto che la selezione dovesse svolgersi "con le modalità previste dalla legge e dal regolamento comunale" e, dunque, in conformità al Regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni di personale (approvato con delibera consiliare n. 71/2013), il cui art. 65 (rubricato "Approvazione ed utilizzo delle graduatorie"), in maniera alquanto significativa, prevede che:

- "Non si dà luogo a dichiarazioni di idoneità al concorso" (comma 3);

- "Le graduatorie dei vincitori saranno utilizzate per assunzioni a tempo determinato conformemente alle disposizioni legislative in materia di assunzioni, vigenti all'atto dell'utilizzo della graduatoria" (comma 4).

Risulta allora confermata, anche sotto questo profilo, la legittimità delle assunzioni qui in rilievo, siccome disposte in conformità alla normativa vigente al momento dell'utilizzo della graduatoria, ovvero quella recata dall'[art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#), come modificato dal sopravvenuto [art.](#)

[4 D.L. n. 101 del 2013.](#)

Né, in senso contrario, rileva la circostanza, evocata nell'atto d'appello, per cui l'Ente avrebbe erroneamente utilizzato anche per le assunzioni disposte nel 2016 la graduatoria approvata solo per gli anni 2013-2015.

Ed invero, come ben osservato dal primo giudice, le predette assunzioni risultano avvenute con contratti stipulati il 14 luglio 2016 (circostanza evidenziata anche nell'atto di citazione e confermata dagli atti di causa) e, dunque, entro il termine di 3 anni dalla pubblicazione della relativa graduatoria, come previsto tanto dall'[art. 35](#), comma 5-ter, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) (nel testo vigente *ratione temporis*, inserito dall'[art. 3](#), comma 87, [L. n. 244 del 2000](#) ed antecedente alla novella recata dall'[art. 1](#), comma 149, [L. n. 160 del 2019](#)) quanto dall'[art. 91](#), comma 4, [D.Lgs. n. 267 del 2000](#) (cd T.U.E.L.).

Nel caso di specie, la graduatoria per l'assunzione risulta, infatti, approvata il giorno 11 luglio 2013 e pubblicata il 15 luglio 2013 (vedasi determina di approvazione n. 99 del 11 luglio 2013, con allegata graduatoria, la quale risulta pubblicata all'Albo pretorio del Comune di Mattinata in data 15 luglio 2013).

D'altro canto, l'utilizzo, anche per il 2016, della graduatoria relativa al triennio 2013-2015 risulta conforme alle indicazioni espresse dall'Organo giuntale con atto n. (...) del 7 luglio 2016, con il quale è stato assegnato al Responsabile del Settore 4 (M.) l'obiettivo di provvedere all'assunzione, nella stagione luglio-settembre 2016, di n. 4 agenti di Polizia locale, con contratto a tempo determinato per gg 60 cadauno.

Il predetto atto n. (...) richiama, infatti, nelle proprie premesse, la determina n. 99/2013 di approvazione della graduatoria, con la quale "...già dall'anno 2013, si è proceduto all'assunzione di vigili stagionali in ragione delle particolari esigenze di potenziamento del locale Comando di Polizia Municipale".

Allo stesso modo, alcun rilievo assume il fatto, pure evocato nell'atto di gravame, per cui l'assunzione avrebbe riguardato, nel corso degli anni, sempre le stesse persone, trattandosi, a ben vedere, delle persone collocate ai primi quattro posti della graduatoria.

In altri termini, proprio l'impossibilità di scorrimento della graduatoria implica(va) la necessità di tener conto, anche per le assunzioni successive alla prima e per tutto il tempo di validità della medesima graduatoria, della (migliore) collocazione in essa riportata, destinata, dunque, a permanere anche dopo la cessazione del primo rapporto di lavoro.

In conclusione, per tutto quanto sopra visto, i primi due motivi di gravame si appalesano infondati.

1.b) Egualmente infondato si appalesa il III motivo di gravame, relativo alla qualificazione "stagionale" riservata dalla Sezione territoriale alle assunzioni qui censurate.

Nello specifico, la "stagionalità" sarebbe smentita dagli atti adottati dal Comune, atteso che la delibera giuntale n.109/2013 (di indizione della selezione) e la successiva determinazione gestionale n.99/2013 (di approvazione della graduatoria) non avrebbero limitato l'utilizzo dei vigili urbani della graduatoria in argomento al solo periodo estivo, estendendolo per tutte le altre esigenze che si fossero presentate in periodi dell'anno diversi.

Sul punto, in disparte che la stessa Procura appellante sottolinea il carattere prevalente ed assorbente della violazione dell'[art. 36 D.Lgs. n. 165 del 2001](#) (da ritenersi qui insussistente per quanto già visto), nonché la non decisività della qualificazione "stagionale" ai fini della configurazione della responsabilità amministrativa, va osservato che, in base al citato art. 36 (come innovato dall'[art. 4 D.L. n. 101 del 2013](#)), la facoltà per le Amministrazioni pubbliche di ricorrere alle forme di lavoro ivi previste è condizionata alla ricorrenza di "comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" e, dunque, di carattere stagionale.

Orbene, a giudizio del Collegio e contrariamente a quanto ritenuto dalla Procura appellante, assunzioni "stagionali" possono essere effettuate, in linea generale, anche in relazione agli agenti di polizia

municipale.

Ciò risulta indirettamente confermato da varie disposizioni normative, puntualmente richiamate dagli appellati, tra cui, ad es., l'[art. 5](#), comma 6, [D.L. n. 78 del 2015](#), convertito dalla [L. n. 125 del 2015](#) (il quale fa salve le assunzioni di personale a tempo determinato, effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto e prima dell'entrata in vigore della relativa legge di conversione, per "lo svolgimento di funzioni di polizia locale, esclusivamente per esigenze di carattere strettamente stagionale.."), nonché l'[art. 9](#), comma 28, [D.L. n. 78 del 2010](#), convertito dalla [L. n. 122 del 2010](#) (che consente di derogare il limite generale di spesa per le assunzioni a tempo determinato per "le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale....").

Va, inoltre, rimarcato che la Corte dei conti, in sede di controllo, si si è più volte espressa su profili specifici connessi proprio alle assunzioni stagionali a progetto di agenti di Polizia locale, senza revocarne in dubbio l'astratta attuabilità (in termini, Corte conti, Sez. controllo Puglia, [deliberazioni n. 97/2014](#), n. 140/2014, n. 232/2015 e n. 129/2016; id., Sez. controllo Campania, deliberazione n. 31/2017).

Allo stesso modo, la concreta ricorrenza, nella fattispecie all'esame, di eccezionali esigenze di carattere eccezionale o stagionale, giustificanti le assunzioni de quibus, emerge palese dalla puntuale motivazione contenuta negli atti attraverso i quali si è dispiegato il procedimento sfociato nella stipula dei relativi contratti, ad iniziare dalla delibera giunta n. 109/2013 (contenente gli indirizzi al Responsabile di settore per l'indizione della procedura selettiva in questione).

Tale ultimo atto prevede, infatti, nelle proprie premesse, che: - "nella stagione estiva ed, in particolare, nei mesi di luglio, agosto e settembre, il territorio del comune di Mattinata registra una presenza turistica giornaliera calcolata in circa 40.000 persone e relativi mezzi di locomozione";

-l'organico a disposizione del Corpo di Polizia Municipale, composto di sole 5 unità di agenti, non è in grado di supportare il carico di lavoro durante il periodo estivo, anche a ragione del fatto che "durante il periodo estivo (Luglio-Agosto) al personale del Corpo di P.L., a turno, competono le ferie estive per almeno due settimane continuative".

D'altro canto, costituisce circostanza notoria che in Comuni a forte vocazione turistica, come quello di Mattinata, proprio in coincidenza del periodo estivo ("luglio-settembre"), si registri un forte aumento delle presenze e dei mezzi di locomozione, comportante un significativo aumento di carico lavorativo per la Polizia municipale, con la conseguente necessità di instaurare rapporti a tempo determinato per lo svolgimento delle relative funzioni ed attribuzioni.

Resta allora confermata la stagionalità delle assunzioni qui in rilievo.

In senso contrario non rileva la possibilità, per contro valorizzata dalla Procura appellante, di ricorrere all'utilizzo della graduatoria, oltretutto nel periodo estivo (luglio-settembre), in altri periodi dell'anno, ovvero "...anche per tutte le altre esigenze che si presentassero in periodi dell'anno diversi e per tutto il periodo di validità della graduatoria" (così, le premesse della Det. n. 99 dell'11 luglio 2013 di approvazione degli atti della procedura selettiva; negli stessi termini, il bando).

Le predette assunzioni, come fatto palese anche dalle premesse della delibera giunta n. 109/2013 e ben rimarcato dalla Sezione territoriale, risultano, infatti, intimamente legate a necessità di carattere organizzativo o sostitutivo determinate da picchi lavorativi destinati ad emergere, in una realtà a forte vocazione turistica, essenzialmente nel periodo estivo e non fronteggiabili con l'organico ordinario.

La possibilità di avvalersi della graduatoria anche per periodi diversi da quello estivo costituisce, invero, una mera eventualità, una opzione del tutto "residuale" (peraltro mai attivata), la cui previsione attiene ad una finalità essenzialmente di cautela (non perdere, in ogni caso, l'occasione di poter attingere ad una graduatoria valida a fronte di momentanee carenze di organico, eventualmente emergenti in altri periodi dell'anno).

In ogni caso, la rilevata stagionalità delle assunzioni oggetto di causa preclude l'applicabilità alla

fattispecie all'esame del precedente giurisprudenziale citato dalla Procura appellante ([Consiglio di Stato n. 4793/2013](#)), in quanto reso in presenza di una situazione connotata dalla non dimostrata pertinenza, in via esclusiva o assolutamente prevalente, delle prestazioni rese dai vigli assunti a tempo determinato ad attività connesse ad esigenze turistiche stagionali.

A fronte di tanto, e soprattutto della possibilità di ravvisare il fondamento dei nuovi rapporti di lavoro qui in rilievo direttamente nell'[art. 36](#), comma 2, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) (come innovato dall'[art. 4 D.L. n. 101 del 2013](#)), perde, infine, ogni rilievo la questione, pure riproposta nell'atto d'appello, circa l'inapplicabilità, per assenza dei relativi presupposti (attesa la diversità delle modalità di reclutamento), ai vigli assunti a tempo determinato della disciplina di favore recata per i lavoratori stagionali dall'[art. 5](#), comma 4-quinquies, [D.Lgs. n. 368 del 2001](#) (richiamato dall'[art. 36](#), comma 5-bis, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#) e successivamente abrogato dal [D.Lgs. n. 75 del 2017](#)), con particolare riferimento al diritto di precedenza nelle successive assunzioni, ivi previsto.

In conclusione, per tutto quanto sopra visto, risulta infondato anche il III ed ultimo motivo di impugnativa, dispiegato dalla Procura contabile.

Le assunzioni qui censurate risultano, dunque, conformi al quadro normativo di riferimento, facendo risaltare l'assenza di anti giuridicità nelle condotte degli odierni appellati M. e M..

Peraltro, nelle menzionate condotte, come dagli stessi eccepito in primo grado e riproposto in questa sede, non sarebbe stato comunque possibile ravvisare l'elemento soggettivo della colpa grave, requisito minimo d'imputazione soggettiva dell'illecito erariale, attesa (quanto meno) l'oggettiva complessità e stratificazione del quadro normativo di riferimento.

2. In conclusione, per tutto quanto sopra esposto, il presente

appello va rigettato, con conseguente, integrale conferma della decisione impugnata.

Il rigetto del gravame comporta il riconoscimento, in favore degli appellati M.M. e M.M. ed a carico del Comune di Mattinata, del diritto al rimborso delle spese relative al presente grado di giudizio.

Tali spese sono quantificate in euro 2.000,00 in favore del Sig. M. (destinatario di una richiesta risarcitoria di Euro 37.943,14) ed in euro 1.500,00 in favore del Sig. M. (destinatario di una richiesta risarcitoria di Euro 14.690,73), in entrambi i casi oltre IVA e CPA, come per legge.

P.Q.M.

-la Corte dei conti, Sezione seconda giurisdizionale centrale d'appello, in composizione collegiale, disattesa ogni contraria istanza, eccezione o deduzione, definitivamente pronunciando:

-RIGETTA l'appello proposto dalla Procura regionale avverso la sentenza n. 120/2021 della Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Regione Puglia, e, per l'effetto, CONFERMA integralmente la predetta sentenza n. 120/2021;

-RICONOSCE il diritto dei Sigg.ri M.M. e M.M. al rimborso, da parte del Comune di Mattinata, delle spese del presente grado di giudizio, che quantifica in euro 2.000,00, oltre IVA e CPA, come per legge, in favore del Sig. M. ed in euro 1.500,00, oltre IVA e CPA, come per legge, in favore del Sig. M..

Conclusione

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 7 giugno 2022.

Depositata in Cancelleria il 8 settembre 2022.

[Sentenza | 2021](#)

GIUDIZIO DI CONTO > Responsabilità amministrativa o contabile

**Corte dei Conti Puglia, Sez. giurisdiz., Sent., (data ud. 19/11/2020)
23/02/2021, n. 120**

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DEI CONTI
SEZIONE GIURISDIZIONALE PER LA REGIONE PUGLIA

composta dai seguenti magistrati:

dott. Francesco Paolo Romanelli - Presidente

dott. Marcello Iacubino - Consigliere, relatore

dott.ssa Rossana De Corato - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di responsabilità amministrativa, iscritto al n. 35364 del registro di segreteria, nei confronti di:

M.M. (...), rappresentato e difeso dall'avv. Nino Sebastiano Matassa in virtù di mandato in atti, e con lui elettivamente domiciliato in Bari, via Andrea da Bari n.35 (fax (...); pec matassa.ninosebastiano@avvocatibari.legalmail.it);

M.M. (...), rappresentato e difeso dagli avv.ti Roberta Valla e Giacomo Valla, come da mandato in atti, elettivamente domiciliato nel loro studio in Bari alla Via Quintino Sella n. 36 (fax (...); pec valla.giacomo@avvocatibari.legalmail.it).

Data per letta, nella pubblica udienza del 19 novembre 2020, la relazione del giudice Marcello Iacubino; uditi il p.m. nella persona del S.P.G. Marcella Papa, gli Avv.ti Roberta Valla e Nino S. Matassa per i convenuti.

Visti l'atto introduttivo del giudizio e tutti gli atti di causa.

Con l'assistenza del Segretario dott. Francesco Gisotti.

Ritenuto e considerato in

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

1. - Con atto di citazione depositato in data 15 ottobre 2019 e ritualmente notificato, la Procura regionale ha contestato agli odierni convenuti di avere cagionato al comune di Mattinata (proprio ente di appartenenza), un presunto danno erariale derivante da ripetute assunzioni a tempo determinato di n. quattro agenti di Polizia locale, avvenute nel periodo estivo dal 2014 al 2016. In punto di fatto il P.M. espone che con deliberazione di G.C. n. 109 del 18.6.2013 il comune di Mattinata assegnava al dott. M.M., Responsabile del Settore Economico-Finanziario, l'obiettivo di indire una selezione pubblica per formare "una graduatoria di idonei" alla quale attingere per assunzioni a tempo determinato di agenti di polizia municipale, per sessanta giorni in ciascuno degli anni dal 2013 al 2015, anche in periodi dell'anno diversi dalla stagione estiva; e aggiungeva nel deliberato che la graduatoria avrebbe dovuto essere utilizzata mediante scorrimento "fino al suo completamento per poi ripartire nuovamente dall'inizio".

Il dott. M. emanava il conseguente avviso di selezione con Det.Dirig. n. 86 del 21 giugno 2013 mentre, con propria Det. n. 99 dell'11 luglio 2013 approvava la graduatoria per il triennio 2013-2015 e assumeva per il 2013 i primi quattro concorrenti ivi utilmente collocati.

Nel 2014 poi, previa deliberazione di G.C. n. 33/2014 - approvata con il parere tecnico favorevole dello stesso M. - questi adottava la Det. n. 106 del 2014, con cui reclutava a tempo determinato gli stessi soggetti anche per la stagione estiva 2014.

Nel frattempo, però - evidenza parte attrice - [l'art. 4 del D.L. n. 101 del 2013](#) (in vigore dal 31 agosto 2013, convertito poi con [L. n. 125 del 2013](#)), modificava [l'art. 36](#), comma 2, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#) (c.d. testo unico del pubblico impiego, nel prosieguo anche "TUPI"), disponendo che "per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche ... sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato"; e aggiungendo il comma 5-quater (all'art. 36), stabilendo che "i contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale".

Con identico meccanismo si procedeva ad assumere, per sessanta giorni, le medesime persone anche nel periodo estivo dei due anni a venire: (i) nell'anno 2015, con deliberazione di Giunta comunale n. 125/2015 e successiva determinazione gestionale n. 27/2015, adottata questa volta dal Comandante della Polizia Municipale di Mattinata e responsabile del Settore Vigilanza dott. M.M.; (ii) nell'anno 2016 (pur essendo la graduatoria da cui si attingeva riferita al triennio 2013-2015) con deliberazione di G.C. n. 121/2016, e Det. n. 31 del 2016 parimenti adottata dal M..

In relazione a ciascuna assunzione e in esecuzione dei sopra menzionati provvedimenti, il dott. M. per gli anni 2014 e 2015, e il dott. M. per l'anno 2016, sottoscrivevano con gli agenti assunti a tempo determinato i pertinenti contratti individuali di lavoro, i quali determinavano la corresponsione dei correlati emolumenti stipendiali per l'importo complessivamente pari ad Euro 52.633,87, di cui Euro 37.943,14 per il biennio 2014-2015 (Euro 16.283,32 nel 2014 ed Euro 21.659,82 nel 2015) ed Euro 14.690,73 nel 2016. L'impianto accusatorio, mutuato in parte dagli esposti che hanno dato origine alla vicenda per cui è causa, poggia sostanzialmente sui seguenti assunti.

1.1. - Reclutando i vincitori della propria graduatoria a tempo determinato vigente anche negli anni successivi al primo, il comune di Mattinata avrebbe violato [l'art. 36](#), comma 2 del TUPI, come modificato dall'[art. 4](#) del citato [D.L. n. 101 del 2013](#), il quale ha sostanzialmente imposto (la Procura parla di un vero e proprio obbligo) alle amministrazioni pubbliche di utilizzare le graduatorie vigenti riferite a bandi per assunzioni a tempo indeterminato dello stesso ente riguardanti la medesima posizione professionale (si richiama, al riguardo, la deliberazione-parere n. 31/2017/PAR della Sez. reg. di controllo per la Campania). L'Ente avrebbe potuto chiamare, in sostanza, i vincitori della propria graduatoria a tempo determinato vigente solo nel 2013:

"l'assunzione dei soli vincitori" era consentita "per una sola volta, restando preclusa ogni possibilità di scorrimento" (così l'atto di citazione, a pag. 11). Tanto, in conformità al dettato di cui alla deliberazione della Giunta comunale innanzi citata (n. 109/2013) la quale, nel "disporre" la formazione di una graduatoria di "idonei" cui attingere mediante scorrimento "fino al suo completamento per poi ripartire nuovamente dall'inizio", escludeva la possibilità di assumere sempre i quattro vincitori (cfr. l'atto di citazione, pagg. 12 e 16).

Non disponendo di proprie graduatorie a tempo indefinito, il Comune avrebbe dovuto attingere dalle liste di altra P.A., previo accordo con l'amministrazione interessata (soluzione suggerita dallo stesso comma 2, citato), ovvero avvalersi degli altri rimedi previsti dall'ordinamento (come ad es. l'utilizzazione di personale dipendente di altri Comuni tramite convenzione). 1.2. - Sarebbe tutta da dimostrare la sussistenza sia delle esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale poste alla base delle assunzioni di quibus, che la loro natura stagionale, solo strumentalmente richiamata nei contestati atti, al fine di invocare l'applicazione della disciplina di favore prevista dall'[art. 35](#), comma 5-bis del TUPI (prevedente un diritto di precedenza per il personale stagionale già impiegato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro), disciplina richiamata dallo stesso Dipartimento della Funzione pubblica nella circolare n. 5/2013. Invocando giurisprudenza del Cons. di Stato (segnatamente,

la decisione n. 4793/2013), il P.M. sostiene che ai vigili urbani non può in linea di principio attribuirsi la qualifica di lavoratori stagionali e sottolinea, inoltre, che nel caso di specie non ricorrevano le condizioni per applicare il citato art. 35, comma 5-bis.

1.3. - Le assunzioni effettuate nel 2016 sarebbero doppiamente illegittime, perché avvenute utilizzando una graduatoria non più valida. Significativa, sul punto, sarebbe la circostanza che l'[art. 4](#), comma 4, del menzionato [D.L. n. 101 del 2013](#) aveva prorogato al 31 dicembre 2016 la validità delle sole graduatorie vigenti formate per assunzioni a tempo indeterminato.

1.4. - Riguardo alla sola posizione del M., la pubblica accusa opina anche che questi avrebbe agito in violazione dell'[art. 6-bis](#) della [L. n. 241 del 7 agosto 1990](#) e perciò in situazione di conflitto di interesse, atteso il vincolo di affinità (cognato) sussistente con uno degli agenti assunti in via temporanea (secondo quanto risulta dall'approfondimento delegato ai militari della Guardia di Finanza).

1.5. - Essendo tali condotte contrarie al corretto *modus procedendi* imposto dal citato comma 2 dell'[art. 36](#) del TUPI, ne conseguirebbe la nullità dei pertinenti contratti stipulati a valle, giusta il disposto di cui al successivo co. 5-quater dell'[art. 36](#). Nullità che priverebbe di qualsivoglia utilità giuridicamente apprezzabile le prestazioni rese dai lavoratori illecitamente assunti, come da consolidato orientamento giurisprudenziale (cita, sul punto, Sez. Appello Sicilia, 28 aprile 2017, n. 60).

Da qui la responsabilità erariale dei soggetti che hanno provveduto a stipulare i relativi contratti di lavoro, i quali sono chiamati a rispondere per le indebite retribuzioni corrisposte ai vigili assunti nei sopra indicati periodi, pari a complessivi Euro 52.633,87.

In particolare, al M. si imputa di avere determinato un danno erariale pari a Euro 37.943,14 in relazione ai contratti di lavoro sottoscritti per il biennio 2014-2015; al M. si chiede la restituzione degli importi relativi alle retribuzioni corrisposte in conseguenza dei contratti stipulati nel 2016, pari a Euro 14.690,73.

Sotto il profilo soggettivo, il P.M. assume che il comportamento degli incolpati sarebbe sorretto dall'elemento psicologico "quantomeno" della colpa grave, posto che il ruolo da essi rivestito avrebbe imposto maggiori approfondimenti istruttori, ancor più necessitati alla luce della specifica interpellanza consiliare presentata sul punto, discussa nella seduta del 1 agosto 2014 (cfr. la deliberazione di C.C. n. 10/2014).

Ad colorandum, il Requirente allega poi che il Ministero dell'interno, nella relazione allegata al D.P.R. 19 marzo 2018 (recante lo scioglimento del Consiglio comunale di Mattinata ai sensi dell'[art.143](#) del [D.Lgs. n. 267 del 2000](#) (c.d. TUEL), ha ritenuto che le assunzioni in argomento fossero state effettuate "in violazione della normativa di settore".

2. - I convenuti si sono tempestivamente costituiti con il patrocinio dei difensori indicati in epigrafe, spiegando argomentazioni difensive sostanzialmente sovrapponibili, di seguito compendiate:

i) il comune di Mattinata non disponeva di proprie graduatorie a tempo indeterminato per l'assunzione di agenti di Polizia municipale né aveva stipulato a tal fine accordi con altri Comuni (ciò costituiva, peraltro, una facoltà e non un obbligo, il cui esercizio era comunque appannaggio degli organi di indirizzo politico dell'Ente);

ii) i soggetti assunti avrebbero avuto la precedenza nelle successive assunzioni, giusta gli allora vigenti articoli 36, comma 5-ter del TUPI (abrogato dal [D.Lgs. n. 75 del 2017](#)) e 5, comma 4-quinquies, del [D.Lgs. n. 368 del 2001](#) (abrogato dal [D.Lgs. n. 81 del 2015](#), in data anteriore agli ultimi contratti contestati, sottolinea però il P.M.), e lo scorrimento della graduatoria non sarebbe stato comunque più consentito dalla norma sopravvenuta;

iii) la possibilità di assumere vigili urbani per esigenze stagionali rinverrebbe il suo fondamento in diverse previsioni normative, tra cui in primis nell'[art. 208](#), comma 5-bis, del [D.Lgs. n. 285 del 1992](#) (c.d. codice della strada), che attribuisce tale facoltà a valere sulle risorse provenienti dalle sanzioni per

violazioni al codice della strada; ma anche nell'[art. 9](#), comma 28, del [D.L. n. 78 del 2010](#) (riguardante le assunzioni a tempo determinato) e l'[art. 5](#), comma 6, del [D.L. n. 78 del 2015](#), che detta una disciplina speciale per il transito degli agenti di polizia delle Province negli enti locali e utilizza espressamente tale aggettivo in riferimento alle assunzioni a termine dei vigili;

iv) sarebbe insussistente l'elemento soggettivo dell'asserita responsabilità attesa la conclamata necessità di assumere personale di vigilanza nel periodo estivo da un lato, la stratificazione e la complessità della normativa da applicare dall'altro;

v) non vi sarebbe alcun danno da risarcire, perché l'ente avrebbe dovuto in ogni caso sostenere la spesa de qua per procedere ad assunzioni necessitate (sempre effettuate nei mesi estivi), in quanto dettate dalla esigenza di rafforzare l'organico della Polizia municipale nel periodo estivo in un ente ad alta vocazione turistica qual è il comune di Mattinata;

vi) l'approvazione della graduatoria di merito dei concorrenti - peraltro formata da una commissione esaminatrice di cui non faceva parte il convenuto M. - rivestirebbe natura di atto a contenuto vincolato, ragion per cui nessun rilievo assumerebbe la circostanza che uno dei vigili reclutati fosse legato da rapporti di affinità con chi ha emesso i provvedimenti in questione;

vii) la relazione del Ministro dell'Interno, allegata al D.P.R. del 19 marzo 2018, non dimostrerebbe la produzione del danno erariale contestato;

viii) la stessa Giunta stabiliva che la selezione pubblica avrebbe dovuto svolgersi in conformità alla legge e al regolamento comunale per l'accesso agli impieghi, il quale all'[art. 65](#) prevedeva l'applicazione della legge vigente nel momento di utilizzazione della graduatoria.

3. - Nell'odierna udienza di discussione, il rappresentante della Procura si è rimesso agli atti; i patroni degli incolpati hanno ribadito le argomentazioni contenute negli scritti difensivi, come da verbale in atti.

La causa è stata, quindi, trattenuta per la decisione.

4. - La domanda è infondata, nei termini che seguono.

Occorre premettere che il [D.L. n. 101 del 31 agosto 2013](#) (convertito con modificazioni dalla [L. 30 ottobre 2013, n. 125](#)), c.d. decreto D'Alia (nel prosieguo anche "decreto", o "D.L."), è stato varato in un contesto storico in cui il fenomeno del precariato aveva assunto una dimensione patologica, a causa del frequente utilizzo improprio da parte delle PPAA. del contratto di lavoro a termine e delle altre forme di lavoro flessibile, trasformati da strumento straordinario a mezzo di reclutamento adoperato per far fronte anche ad esigenze permanenti.

Il legislatore del 2013 è perciò intervenuto in una triplice direzione.

In primo luogo, ha riaffermato la primazia del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da intendersi quale strumento esclusivo per fronteggiare il fabbisogno ordinario di personale.

In secondo luogo, ha previsto un massiccio piano di stabilizzazione dei lavoratori precari esistenti alla data di entrata in vigore del D.L.

Infine, ha introdotto una disciplina fortemente limitativa delle assunzioni a tempo determinato, consentite solo per far fronte a "esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale", onde evitare la creazione di ulteriori lavoratori precari (i quali, inoltre, anche perché assunti dopo l'entrata in vigore del decreto, non avrebbero potuto partecipare al già citato programma di stabilizzazione, a causa del discrimine temporale ivi previsto).

In tale prospettiva, il decreto ha stabilito che gli enti avrebbero dovuto assumere attingendo dai soggetti inseriti in proprie graduatorie vigenti a tempo indeterminato eventualmente disponibili, con conservazione della posizione ivi occupata in caso di accettazione dell'impiego a termine. In mancanza di simili graduatorie, ha previsto che si potessero utilizzare quelle vigenti presso altri enti pubblici,

previo accordo tra le amministrazioni interessate.

Il D.L. non ha però disciplinato il caso (come quello di specie) in cui gli enti disponessero già di proprie graduatorie non a tempo indeterminato ma a termine, formate nel vigore della precedente normativa.

È apparso, tuttavia, subito chiaro che le amministrazioni potessero continuare a utilizzare tali graduatorie, attingendo però dai soli vincitori ed evitando di ricorrere allo scorrimento, in quanto atto a creare ulteriore precariato.

Tale (piana) lettura della norma è stata evidenziata:

- sin da subito, dal Dipartimento della Funzione Pubblica ("DFP"), che con la citata circolare n. 5/2013 ha sostenuto che, in mancanza di "una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge", sarebbe stato possibile utilizzare le graduatorie dei concorsi a tempo determinato a beneficio dei soli vincitori, "per ovvie ragioni di tutela delle posizioni" di questi soggetti, "rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei";

- in un secondo momento, dalla Corte dei conti in sede consultiva (cfr. il parere n. 31/2017 della Sez. reg. di controllo per la Campania, richiamato anche da parte attrice), secondo cui "...può, quindi, essere richiesta la disponibilità all'assunzione solo al vincitore della graduatoria a tempo determinato vigente, dopo di che deve essere utilizzata la graduatoria a tempo indeterminato, riguardante la medesima categoria e profilo professionale, già vigente presso l'ente. Se non si dispone di graduatorie proprie è possibile (non obbligatorio) utilizzare una graduatoria a tempo indeterminato formata da altra amministrazione o bandire un nuovo concorso a tempo determinato. Lo scorrimento di una graduatoria a tempo determinato deve, quindi, ritenersi precluso... Non può, per contro, attuarsi il cd. "scorrimento" delle graduatorie stilate in riferimento a procedure concorsuali svolte per il reclutamento di personale di cui l'ente intenda avvalersi a tempo determinato".

Anche l'ARAN (sia pure ante decreto D'Alia) ha ritenuto che, in caso di riassunzione di personale a termine per profili esclusi dalla applicazione della [L. 28 febbraio 1987, n. 56](#) (c.d. collocamento obbligatorio) e in presenza di una graduatoria aperta a tempo determinato (formata ai sensi dell'art. 35 TUIPI), gli enti avrebbero dovuto procedere allo scorrimento sempre dall'alto, e solo successivamente ad attingere dagli idonei non vincitori: "Ogni successiva assunzione, in presenza delle esigenze organizzative, deve sempre privilegiare i soggetti collocati al vertice della graduatoria e ciò rende del tutto ininfluenza un eventuale (inesistente) diritto di priorità per i lavoratori già assunti per esigenze stagionali. Infatti, i soggetti assunti con un pregresso rapporto a termine sono stati individuati per la loro migliore collocazione in graduatoria; tale collocazione permane anche dopo la cessazione del rapporto; di conseguenza saranno automaticamente privilegiati per l'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto".

In definitiva, la Corte, il DFP e, per certi versi anche l'ARAN, hanno chiarito che:

(i) in presenza di proprie graduatorie a tempo determinato, gli enti avrebbero potuto utilizzarle chiamando esclusivamente i vincitori, non essendo più consentito lo scorrimento in quanto idoneo ad alimentare il precariato;

(ii) in difetto di graduatorie proprie (a tempo sia indefinito che a termine) gli enti avrebbero potuto (non dovuto) utilizzare una graduatoria a tempo indeterminato formata da un'altra amministrazione, oppure bandire un nuovo concorso a tempo determinato (ma non è questo il caso, disponendo il comune di Mattinata già di un proprio elenco a tempo determinato).

Non può pertanto condividersi il postulato accusatorio secondo cui, in mancanza di proprie graduatorie a tempo indeterminato, le assunzioni in argomento "potevano e dovevano essere effettuate" (cfr. pag. 17 dell'atto di incolpazione) mediante l'utilizzo di graduatorie a tempo indefinito vigenti presso altri enti (previo accordo tra le amministrazioni interessate), oppure degli altri rimedi previsti dall'ordinamento, ad "es. convenzioni per avvalersi di personale dipendente di altri enti", rinviando qui

chiaramente all'istituto del c.d. scavalco condiviso, disciplinato dall'art. 14 del CCNL 22.1.2004 (che consente agli enti locali di utilizzare, per periodi predeterminati e previa convenzione, dipendenti di altri enti chiamati a prestare la propria attività lavorativa a favore di due amministrazioni).

Tanto perché le espressioni adoperate sia dall'art. 36 del TUPI ("È consentita l'applicazione dell'art. 3, comma 61 terzo periodo della [L. 24 dicembre 2003, n. 350](#)...") che dall'art. 14 del citato CCNL ("... gli enti locali possono utilizzare ... personale assegnato da altri enti") solo palesemente indicative di una facoltà, non certo di un obbligo, per gli enti di avvalersi di tali "altri strumenti disponibili...".

Va soggiunto che l'esercizio di tali facoltà avrebbe presupposto una scelta discrezionale appannaggio (non certo dell'organo tecnico bensì) dell'organo di indirizzo politico, come è agevolmente evincibile dal sistema di riparto delle competenze vigente negli enti locali (cfr. gli [artt. 36, 42, 48, 107 TUEL](#)); scelta che, a tacer d'altro, nel caso che occupa veniva indirizzata dalla Giunta comunale in una direzione diametralmente opposta, vale a dire a favore dell'utilizzazione della graduatoria a tempo determinato vigente (le citate Delib. n. 125 del 2015 e Delib. n. 121 del 2016 richiama direttamente la selezione pubblica effettuata del 2013, mentre la Delib. n. 33 del 2014 ne operava un rinvio indiretto, attraverso il richiamo al precedente atto giuntale n. 219 del 2013 - recante il piano occupazionale del 2014 - che, nel prevedere le assunzioni dei vigili per due mesi a sua volta indicava, nel punto 6 del dispositivo, la selezione pubblica quale modalità di reclutamento).

Ragion per cui, il comportamento serbato nel caso di specie dai convenuti, in assenza di diversi avvisi dell'organo di indirizzo politico del Comune, appare al Collegio esente da censure (salvo quanto appresso si dirà in ordine alla posizione del solo dott. M.); anzi, un problema di conformità con il (sopravvenuto) paradigma normativo si sarebbe sicuramente posto nel caso inverso, ossia se i medesimi avessero seguito fino in fondo l'originario indirizzo dell'organo politico di utilizzare la "graduatoria di idonei ... a scorrimento fino al suo completamento per poi ripartire nuovamente dall'inizio" (cui la pubblica accusa annette particolare rilievo ai fini dell'incolpazione, pur dopo avere sostenuto, sul punto, che fosse preclusa "ogni possibilità di scorrimento": v. il prec. punto 1.1).

La infondatezza dei rilievi di parte attrice emerge, inoltre (come messo in luce dalla difesa di una parte convenuta), anche dalla considerazione che tale indirizzo, inizialmente espresso dall'organo esecutivo comunale con la citata deliberazione n. 109 del 2013, non sia poi stato recepito nel bando di selezione pubblica (lex specialis del procedimento); così come dalla osservazione che con la deliberazione n. 109/2013 la Giunta, nell'indire "una selezione pubblica", ha stabilito che la stessa dovesse svolgersi "con le modalità previste dalla legge e dal regolamento comunale", in tal modo rinviando al "Regolamento delle procedure di accesso agli impieghi approvato con deliberazione di G.C. n. 71/2013" (come emerge dal prosieguo dello stesso provvedimento). Il quale regolamento (reperibile on line e, in quanto atto a contenuto normativo, rientrando nella scienza iuris del giudice, nonostante non sia stato materialmente allegato agli atti di causa), all'art. 65 (rubricato "Approvazione e utilizzo delle graduatorie"), al comma 4, dispone che "Le graduatorie dei vincitori saranno utilizzate per assunzioni a tempo determinato conformemente alle disposizioni legislative in materia di assunzioni, vigenti all'atto dell'utilizzo della graduatoria".

In sostanza, da tale previsione emerge la regola dell'applicazione della legge vigente nel momento in cui si utilizza la graduatoria (e non in quello della sua formazione), in attuazione - a ben vedere - del principio del tempus regit actum di cui all'[art. 11](#) delle preleggi.

Regola che (pare quasi superfluo sottolinearlo, attesa la sua inclusione in un atto normativo interno) si applicava (e si applica, essendo il citato regolamento tutt'ora in vigore) a tutte le procedure di reclutamento mediante utilizzo di una graduatoria vigente, a prescindere da eventuali richiami di sorta (sebbene le [deliberazioni di Giunta comunale nn. 33/2014, 125/2015 e 121/2016](#) puntualmente rimandino a detto regolamento, così come le determinazioni assunzionali nn. 27/2015 e 31/2016; mentre la Det. n. 106 del 2014 vi rinvia in modo indiretto, nella misura in cui richiama la deliberazione n. 33/2014

che, come visto, a sua volta lo richiama).

Ragion per cui, e concludendo sul punto, ad avviso di questa Corte l'atto di citazione pare trascurare i seguenti profili:

- la presenza di una graduatoria a termine, valida ed efficace cui attingere per l'assunzione dei vigili a tempo determinato;
- la sopravvenienza di una normativa che - anche alla luce degli autorevoli orientamenti interpretativi sopra indicati - vietava lo scorrimento delle graduatorie, in quanto atto ad aumentare il precariato, ammettendo la possibilità di riassumere i vincitori di selezioni per assunzioni a termine;
- la mancanza presso l'ente precedente di una propria graduatoria a tempo indeterminato per la medesima posizione professionale, ciò che soltanto avrebbe costituito un vincolo per l'amministrazione precedente;
- la mancanza, in tutte e tre le annualità oggetto di rilievi, di un indirizzo politico in ordine alla utilizzazione delle altre forme di assunzione consentite dalla legge (utilizzo di graduatorie di altre PP.AA.; attivazione di convenzioni con enti viciniori), e la sussistenza di indicazioni, provenienti dalla Giunta comunale, di utilizzare la graduatoria vigente;
- la presenza di un orientamento applicativo (quello dell'ARAN) che, per quanto spiegato anteriormente all'entrata in vigore del decreto, costituiva un precedente di sicuro riferimento per gli operatori degli enti locali, in quanto avente per oggetto il medesimo istituto della utilizzazione di una graduatoria a termine e convergente verso il medesimo risultato della riassunzione dei vincitori della stessa graduatoria.

5. - Nemmeno può essere contestata sia la stessa possibilità di procedere ad assunzioni a termine di agenti di polizia per esigenze stagionali, che la ricorrenza di tali esigenze sottese alla stipulazione dei contratti di lavoro da parte del comune di Mattinata nel periodo in argomento.

Sotto il primo aspetto, la novella del 2013 ha ribadito in termini generali, sia pur restringendone - come detto - i presupposti (la ricorrenza di "esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"), la facoltà delle amministrazioni pubbliche di utilizzare tale forma di lavoro flessibile.

Mentre la possibilità di assumere, in particolare, agenti di P.M. per esigenze stagionali costituisce un assunto talmente pacifico da poter essere dimostrato attraverso il mero rinvio alle molteplici previsioni normative che se ne occupano (efficacemente richiamate dalle parti convenute), come pure ai plurimi pareri rassegnati dalle Sezioni regionali di controllo di questa Corte (cfr., tra i tanti, Sez. Puglia, deliberazioni nn. 97/PAR/2014, 140/PAR/2014, 232/PAR/2015, ma anche la citata deliberazione n. 31/2017/PAR della Sez. Campania, ove diffusamente si parla di "assunzioni stagionali a progetto di agenti di Polizia locale").

Riguardo al secondo profilo, le difese delle parti private hanno ben messo in evidenza la sussistenza delle eccezionali esigenze di carattere temporaneo e stagionale poste alla base delle assunzioni dei vigili in questione, e che il ricorso a dette figure nel periodo estivo abbia sempre rappresentato una necessità ineludibile per un ente turistico qual è il comune di Mattinata (tant'è che sono state ripetute anche negli anni successivi, sia pure con diverse modalità, come emerge dalle allegazioni probatorie di uno dei convenuti).

Ma, a tacer d'altro, gli stessi atti amministrativi propedeutici alla stipulazione dei contestati contratti appaiono corredati da un congruo apparato motivazionale, del tutto idoneo a dimostrare la ricorrenza dei presupposti di legge sopra indicati (diversamente dal caso oggetto della decisione n. 4793/2013 del Cons. di Stato, richiamata da parte attrice), rappresentati dalla necessità di assumere i quattro agenti di P.M. per il periodo "luglio-settembre" a causa: (i) della forte vocazione turistica del comune di Mattinata, dovuta alla "notevole presenza turistica ... di villeggianti" nella stagione estiva, "calcolata in circa 40.000 persone e relativi mezzi di locomozione"; (ii) della consistenza della dotazione organica dei

vigili di Mattinata, costituita da un numero di agenti (quattro più il Comandante) insufficiente a sopportare il carico di lavoro durante la stagione estiva; (iii) del diritto del personale in servizio di fruire del periodo di ferie estive spettante (due settimane); (iv) della necessità di articolare il servizio per turni. A tal fine, detti provvedimenti richiamavano sia il sopra citato Regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni di personale, che la Det. n. 99 del 2013, di approvazione della graduatoria per il triennio 2013-2015.

In tale ottica, la possibilità di ricorrere all'utilizzo della graduatoria in altri periodi dell'anno, per quanto comunque lecita, da un lato non appare idonea a scalfire la natura stagionale insita nelle assunzioni de quibus, in tutta evidenza ancorate a necessità di carattere organizzativo o sostitutivo determinate da picchi lavorativi che si verifica(va)no ciclicamente in un determinato e limitato periodo dell'anno ("luglio-settembre"), non fronteggiabili con l'organico ordinario; dall'altro assume carattere di mera eventualità (tant'è che non risulta sia stata praticata), ed è stata evidentemente inserita per non perdere l'occasione di poter attingere ad una graduatoria valida per sopperire a eventuali, momentanee carenze di organico.

Rimane sullo sfondo, invece, la questione relativa alla applicabilità o meno della disciplina di favore dettata per i lavoratori stagionali dall'[art. 5](#), comma 4-quinquies del [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), richiamato dal comma 5-bis del menzionato art. 36 del TUPI. Tanto perché, se è vero che tale previsione non può riguardare i vigili perché si applica solo al personale stagionale "reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto", ossia mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, nel caso di specie la possibilità di instaurare un nuovo rapporto di lavoro discendeva direttamente dal decreto n. 101 del 2013. 6. - Neppure può essere favorevolmente scrutinato il rilievo inerente all'utilizzazione di una graduatoria scaduta in relazione alle assunzioni effettuate nel 2016.

Il dott. M., in tale frangente, con determinazione dirigenziale n. 31 del 12.7.2016, assumeva i soggetti già impiegati nel triennio precedente sulla base di una ritenuta perdurante validità della graduatoria formata ed efficace in relazione al triennio 2013-2015 (rinviando, a tal fine, a generica giurisprudenza amministrativa che avrebbe consentito, per ragioni di urgenza, la proroga della graduatoria in questione), in conformità a quanto già deliberato dalla Giunta comunale con atto n. 121 del 7 luglio 2016, che a sua volta richiamava la Det. n. 99 del 2013, di approvazione della graduatoria utilizzata a tal fine "già dall'anno 2013".

Sul punto, va ricordato che l'art. 35, comma 5-ter del TUPI, nel testo vigente *ratione temporis* stabiliva che: "Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le Amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali". Negli stessi termini si esprime (ancora oggi) l'[art. 91](#), comma 4, del [TUEL](#), il quale afferma che "per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione, per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo".

Esaminando la data di pubblicazione (il 15.7.2013) della graduatoria in questione, allegata alla Det. n. 99 del 2013, e la data di stipulazione dei contratti individuali di lavoro in parola (il 14.7.2016), emerge che tali assunzioni siano state perfezionate esattamente entro il termine di tre anni dalla pubblicazione della graduatoria.

Deve, di conseguenza, concludersi per la loro conformità:

(i) al disposto normativo di cui ai già richiamati [artt. 35 TUPI](#) e [91 del TUEL](#); (ii) al deliberato dell'organo di indirizzo politico (cfr. il provvedimento di G.C. n. 121 del 7.7.2016) che, nel richiamare gli atti di approvazione della graduatoria de qua (in sede di assegnazione al dott. M. dell'obiettivo di assumere

quattro vigili nel 2016), valorizzava l'intenzione di utilizzarla anche nel 2016, e perciò entro il termine di validità ammesso dalla legge.

Appare, pertanto, coerente con la legge la scelta del comune di Mattinata di continuare ad avvalersi di una graduatoria che, ancorché approvata nel 2013 in relazione al triennio 2013-2015, era, tuttavia, ancora efficace non essendo a quel tempo trascorsi i tre anni dalla data della sua pubblicazione.

Non va neppure trascurato che la presenza di una norma (id est l'art. 4, comma 4 dello stesso D.L.) che disponeva la ultrattività fino al 31 dicembre 2016 delle sole graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato (per volontà dello stesso decreto utilizzabili anche per assunzioni a tempo determinato), poteva generare negli addetti al settore il convincimento che detta proroga fosse estensibile anche alle graduatorie formate per contratti a termine; tale interpretazione, ad avviso del Collegio sarebbe praticabile, se solo si considera che entrambe le procedure presentano l'eadem legis ratio in quanto: (i) sono di tipo concorsuale pubblicistico; (ii) rispondono all'esigenza di rendere funzionali e di ottimizzare le risorse umane per il migliore funzionamento dei servizi, in coerenza con le disponibilità finanziarie e di bilancio (in tal senso si esprime l'art. 91 del citato T.U. enti locali); (iii) sono soggette ai medesimi vincoli normativi e finanziari in materia di assunzioni dall'esterno nel pubblico impiego. Il che rilevarebbe, quantomeno, sotto l'aspetto soggettivo della asserita responsabilità, valendo a escludere anche ogni possibile profilo di imputazione per colpa grave dei contestati addebiti.

7. - Resta da esaminare l'ulteriore censura inerente alla violazione del dovere di astensione in presenza di situazione di conflitto di interessi, riguardante la condotta del convenuto M..

Effettivamente, dall'art. 6-bis della L. n. 241 del 1990 (introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 6 novembre 2012, n. 190, c.d. legge anticorruzione), e dall'art. 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici (approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, 62), discende per l'agente pubblico l'inderogabile obbligo di astenersi dal prendere decisioni che possono coinvolgere interessi propri, ovvero dei suoi parenti e affini entro il secondo grado (come nel caso in esame), e di segnalare detta situazione al responsabile anticorruzione.

Non rileva, sul punto, se nel corso del procedimento il soggetto che versa in situazione di conflitto proceda o meno in modo imparziale, né se il contenuto dell'atto sia o meno vincolato, perché l'obbligo di astensione in parola vuole evitare anche solo il sospetto che chi assume la decisione agisca per la soddisfazione degli interessi personali di cui è portatore.

La conseguenza giuridica della violazione di tale obbligo è la illegittimità degli atti adottati in presenza di conflitto d'interessi, la illiceità della condotta sottesa all'adozione di tali atti e la sussistenza della responsabilità disciplinare del dipendente (giusta il comma 3 dell'art. 54 del TUPI), sanzionabile attraverso il relativo procedimento (di talché si rende opportuna la trasmissione della presente decisione alla struttura competente del comune di Mattinata, affinché valuti la ricorrenza dei relativi presupposti).

Sul piano della responsabilità amministrativa occorre, però, un quid pluris e cioè che la condotta illecita serbata dall'agente infedele cagioni un pregiudizio economico (o all'immagine) alla propria (o altra) Amministrazione posto che, come affermato da attenta dottrina, l'interferenza tra l'interesse istituzionale sotteso all'esercizio delle funzioni pubbliche e gli interessi privati del dipendente non genera automaticamente un danno erariale, ma solo un rischio di danno.

Danno che, ad avviso dei questa Corte, nel caso di specie non sussiste stante: (i) la necessità (sopra evidenziata) invalicabile di assumere personale di vigilanza nel periodo estivo; (ii) lo svolgimento della procedura selettiva pubblica funzionale alla formazione della graduatoria de qua da parte di una Commissione esaminatrice di cui il M. non era componente; (iii) la mancanza di contestazioni di sorta in merito al procedimento di formazione di detta graduatoria e di condizioni ostative all'assunzione della cognata del M. (s'intende, a parte quella inerente al conflitto d'interessi).

In altre parole, non pare al Collegio che il contenuto degli atti viziati dalla riscontrata irregolarità (per quanto essa rilevi sotto altri profili) avrebbe potuto essere diverso da quello in concreto deciso. Tanto è vero che poi il funzionario chiamato a sostituire il M. negli ultimi due anni ha pacificamente provveduto ad assumere detto soggetto.

Non essendo quindi ravvisabili, negli atti adottati e nei comportamenti tenuti dal M., profili di illegittimità/illeceità ulteriori rispetto a quello qui accertato, sì da indurre un diverso soggetto chiamato a sostituirlo a desistere dall'assumere la sopra indicata decisione, deve ritenersi che il Comune avrebbe comunque proceduto a riassumere l'indicata persona sostenendone in ogni caso la correlata spesa.

Da qui l'assenza di un danno concreto e attuale per il Comune.

8. - È, infine, inammissibile per genericità, la censura sollevata (benché solo ad colorandum) dalla pubblica accusa in relazione alle conclusioni rassegnate dal Ministero dell'interno in occasione dello scioglimento del Consiglio comunale di Mattinata: il giudicante non è in grado di comprendere quali motivi ulteriori siano dedotti per sostenere la produzione del contestato danno erariale, né è tenuto, in presenza di motivi generici, a sopperire con la sua attività alla mancanza delle allegazioni di parte.

9. - Per quanto considerato, il Collegio ritiene, conclusivamente, che i convenuti debbano essere prosciolti da ogni addebito.

Le spese di giudizio, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza e vengono liquidate con nota in margine alla stessa, giusta l'art. 31, co. 5 c.g.c., in base ai parametri dettati dal Regolamento adottato con [D.M. 10 marzo 2014, n. 55](#), e ss. mm. ii.

Va da ultimo disposta, a cura della Segreteria, la trasmissione della presente sentenza all'Ufficio procedimenti disciplinari del comune di Mattinata, ai fini di una doverosa valutazione delle condotte serbate dal M. in patente situazione di conflitto di interesse.

P.Q.M.

La Corte dei conti, Sezione Giurisdizionale per la Regione Puglia, definitivamente pronunciando nel giudizio di responsabilità iscritto al n. 35364 del registro di Segreteria, disattesa ogni contraria istanza, eccezione o deduzione, respinge la domanda attorea nei sensi di cui in motivazione e, per l'effetto, assolve i convenuti M.M. e M.M. dagli addebiti loro ascritti.

Liquida a titolo di rimborso spese legali, con oneri a carico del comune di Mattinata, in favore del convenuto M. la somma di Euro 3.400,00 e in favore del convenuto M. la somma di Euro 1.980,00, oltre al rimborso per spese forfettarie nella misura del 15% del compenso totale per la prestazione, IVA e CPA come per legge.

Dispone, a cura della Segreteria, la trasmissione di questa sentenza all'Ufficio procedimenti disciplinari del comune di Mattinata, per quanto in motivazione.

Conclusione

Così deciso in Bari, nella camera di consiglio del 19 novembre 2020.

Depositata in Cancelleria il 23 febbraio 2021.