

N. R.G. 871/2015



**TRIBUNALE ORDINARIO di ASTI**  
**VERBALE dell'UDIENZA di DISCUSSIONE**

nella causa iscritta al n. r.g.l. **871/2015** promossa da:

..Omissis...



...Omissis...

*ricorrenti*

contro

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA** (C.F. 80185250588), in  
persona del legale rappresentante p.t , difeso, ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c., dai funzionari Mauro  
Arato e Cristina Del Monte

*resistente*

\*\*\*\*\*

All'udienza del **21 luglio 2017**, innanzi al Giudice del lavoro dott.ssa Elisabetta Antoci sono comparsi:  
per parte ricorrente, presente personalmente ...omissis..., l'avv. Piovesan in sostituzione  
dell'avv. Brignolo,  
per il MIUR i funzionari Arato e del Monte  
l'avv. Piovesan ribadisce la correttezza formale dei conteggi depositati dal MIUR



i funzionari rilevano che nel prospetto riassuntivo è stato indicato per errore il superamento dei trentasei mesi per la ricorrente ...omissis... mentre in realtà i servizi prestati su organico di diritto ammontano a 35 mesi e giorni 10

l'avv. Piovesan insiste per l'accoglimento del ricorso

i funzionari richiamano le difese di cui alla memoria

il giudice si ritira in camera di consiglio, all'esito della quale pronuncia la presente sentenza dando lettura (ad aula vuota) del dispositivo e della seguente esposizione delle ragioni di fatto e diritto della decisione:

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il giudice del lavoro del Tribunale di Asti

**PREMESSO CHE:**

I ricorrenti sono dipendenti del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (in seguito MIUR o Ministero), in qualità di docenti e assistenti amministrativi (a.t.a.) in virtù di ripetuti contratti di lavoro a tempo determinato.

I predetti si sono rivolti al Tribunale di Asti, in funzione di giudice del lavoro, lamentando l'illegittima apposizione del termine nei contratti stipulati con l'amministrazione resistente, per mancanza di ragioni giustificatrici, nonché l'abusiva reiterazione dei contratti oltre il termine di 36 mesi complessivi, chiedendo l'accertamento del diritto alla costituzione ovvero conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato e il risarcimento del danno, oltre al diritto a percepire il trattamento economico per i mesi di interruzione del rapporto (luglio e agosto), stante l'illegittimità dell'apposizione del termine al 30 giugno anziché al 31 agosto.

I ricorrenti hanno stigmatizzato, inoltre, la violazione del principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, sancito dalla normativa comunitaria, con riferimento al mancato riconoscimento da parte del Ministero convenuto della anzianità di servizio e della progressione economica.

Costituendosi in giudizio, l'Amministrazione ha contestato la fondatezza del ricorso, invocando la specialità della disciplina legale dei rapporti di lavoro a tempo determinato del personale della scuola statale; il MIUR ha, inoltre, eccepito la prescrizione quinquennale con riferimento alle differenze retributive maturate nel periodo antecedente al quinquennio anteriore alla data di deposito del ricorso.



All'udienza dell'11.4.2017 il Miur ha depositato un prospetto in merito ai servizi prestati da ciascun ricorrente e alla quantificazione delle pretese a titolo retributive, sulla cui correttezza formale parte ricorrente ha concordato.

OSSERVA:

Prima di analizzare la fattispecie concreta oggetto di causa, occorre preliminarmente richiamare il quadro normativo di riferimento e svolgere una ricognizione della giurisprudenza intervenuta in materia di conseguenze connesse al precariato in ambito scolastico.

Sotto il primo profilo, va precisato che la disciplina di reclutamento del personale docente, dettata dalla l. n. 124 del 1999, costituisce *lex specialis* rispetto alla disciplina sopravvenuta del decreto legislativo n. 368/2001, anche per quanto concerne le modalità di reclutamento del personale, in forza delle previsioni dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 165/2001.

La l. n. 124 del 1999, per l'accesso in ruolo del personale docente, pur mantenendo il previgente sistema del doppio canale, in virtù del quale l'accesso ai ruoli doveva avvenire per il 50% dei posti mediante concorsi per titoli ed esame e per il restante 50% attingendo dalla graduatoria del concorso per soli titoli, ha trasformato le graduatorie dei concorsi per soli titoli in graduatorie permanenti, e ha modificato il regime delle supplenze prevedendone, all'art. 4, tre tipologie: a) supplenze annuali (di cui al comma 1 e con scadenza del termine al 31 agosto), cosiddette su organico di diritto, per posti disponibili e vacanti entro la data del 31 dicembre che rimarranno scoperti per l'intero anno; b) supplenze temporanee (di cui al comma 2 e con scadenza del termine al 30 giugno), cosiddette su organico di fatto, per posti non vacanti ma di fatto disponibili per varie ragioni; c) supplenze temporanee (di cui al comma 3 e con durata variabile) conferite per ogni altra necessità, quali la sostituzione di personale assente ovvero per coprire posti resisi disponibili dopo la data del 31 dicembre, e comunque destinate a terminare una volta che venga meno l'esigenza ad esse sottesa.

In tale contesto normativo, sono poi intervenute le significative modifiche della Legge n. 107, del 13 luglio 2015, che, oltre a prevedere un piano straordinario di assunzioni del solo personale docente, ha previsto la definitiva perdita di efficacia delle graduatorie ad esaurimento, ribadito la cadenza triennale dei concorsi e l'efficacia egualmente triennale delle graduatorie concorsuali, ed ha inserito un limite alla reiterazione delle supplenze che, ove relative a contratti a tempo determinato per la copertura dei posti vacanti e disponibili, non possono superare il limite di 36 mesi anche se non continuativi.

I medesimi principi relativi al reclutamento e al regime delle supplenze valgono anche per il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (c.d. ATA) in forza della l. 297 del 1994 e del richiamo effettuato dal comma 11 dell'art. 4 della legge 124 del 1999.



Ebbene, su tale quadro normativo sono intervenute nel tempo numerose pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione.

Si consideri, innanzitutto, la sentenza resa dalla CGE in data 26/11/2014, Mascolo e altri, nell'ambito delle cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13 e C-418/13, ove, per quanto di interesse, è stato deciso che: *“La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella di cui trattasi nei procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo. Risulta, infatti, che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, da un lato, non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”*.

Alla luce di tale decisione la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 187 del 2016, ha dichiarato *“l'illegittimità costituzionale, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, dell'art. 4, commi 1 e 11, della legge 3 maggio 1999, n. 124 (Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), nella parte in cui autorizza, in mancanza di limiti effettivi alla durata massima totale dei rapporti di lavoro successivi, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza che ragioni obiettive lo giustifichino”*.

Il Giudice delle leggi ha, tuttavia, ravvisato - per quanto riguarda i docenti - nelle previsioni sopravvenute della Legge n. 107 del 2015 una misura rispondente ai requisiti richiesti dalla Corte di Giustizia, individuandole nell'introduzione di procedure privilegiate di assunzione idonee ad attribuire al personale interessato serie e indiscutibili chances di immissione in ruolo, da intendersi pertanto come misura risarcitoria per equivalente soddisfattiva del danno in ipotesi patito. Quanto al personale ATA, invece, non essendo stato previsto alcun piano straordinario di assunzione, la Consulta ha ritenuto che debba trovare applicazione la misura ordinaria del risarcimento del danno, come del resto previsto anche dall'art. 1, comma 132 della l. 107 del 2015.

Nelle more del sopra citato giudizio di costituzionalità, sono intervenute anche le Sezioni Unite della Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 5072/2016, hanno stabilito che: *“In materia di pubblico*



*impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario", determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del danno subito".*

La Suprema Corte è nuovamente intervenuta sul tema con la sentenza n. 22552 del 7/11/2016, oltre che con le successive sentenze nn. 22553, 22554, 22555, 22556, 22557 di fatto fondate sui medesimi principi, e nell'espletamento del suo ruolo di giudice della nomofilachia, ha dettato i seguenti principi di diritto, qui richiamati anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.:

“118. A. La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368 del 2001, essendone stata disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che ad essa attribuisce un connotato di specialità.

119. B. Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124 e in applicazione della Direttiva 1999/70/CE 1999 è illegittima, a far tempo dal 10.07.2001, la reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 commi 1 e 11 della legge 3.5.1999 n. 124, prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, sempre che abbiano avuto durata complessiva, anche non continuativa, superiore a trentasei mesi.

120. C. Ai sensi dell'art. 36 (originario comma 2, ora comma 5) del D. Lgs. n. 165 del 2001, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

121. D. Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 3.5.1999 n. 124, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, con il personale docente, per la copertura di cattedre a posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico,



deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la misura della stabilizzazione prevista nella citata legge 107 del 2015, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, relativamente al personale docente, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo quanto previsto dal comma 109 dell'art. 1 della legge n. 107 del 2015.

122. E. Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi dal 10.07.2001 e prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello amministrativo, tecnico ed ausiliario, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve essere qualificata misura proporzionata, effettiva, sufficientemente energica ed idonea a sanzionare debitamente l'abuso ed a "cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione" la stabilizzazione acquisita dai docenti e dal personale ausiliario, tecnico ed amministrativo, attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi- concorsuali.

123. F. Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della legge 13 luglio 2015 n. 107, rispettivamente con il personale docente e con quello ausiliario, tecnico ed amministrativo, per la copertura di cattedre e posti vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, deve affermarsi, in continuità con i principi affermati dalle SS.UU di questa Corte nella sentenza n. 5072 del 2016, che l'avvenuta immissione in ruolo non esclude la proponibilità di domanda per risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli esclusi dall'immissione in ruolo stessa, con la precisazione che l'onere di allegazione e di prova grava sul lavoratore, in tal caso non beneficiato dalla agevolazione probatoria di cui alla menzionata sentenza.

124. G. Nelle predette ipotesi di reiterazione di contratti a termine stipulati ai sensi dell' art. 4 c. 1 L. 124/1999, avveratasi a far data da 10.07.2001, ai docenti ed al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario che non sia stato stabilizzato e che non abbia (come dianzi precisato) alcuna certezza di stabilizzazione, va riconosciuto il diritto al risarcimento del danno nella misura e secondo i principi affermati nella già richiamata sentenza delle SSUU di questa Corte n. 5072 del 2016.



125. H. Nelle ipotesi di reiterazione di contratti a termine in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee non è in sé configurabile alcun abuso ai sensi dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva, fermo restando il diritto del lavoratore di allegare e provare il ricorso improprio o distorto a siffatta tipologia di supplenze, prospettando non già la sola reiterazione ma le sintomatiche condizioni concrete della medesima.”

Applicando le considerazioni che precedono nel caso di specie deve rilevarsi che:

- non può ravvisarsi una illegittima apposizione del termine ai contratti stipulati dai ricorrenti in ragione della predeterminazione *ex lege* delle ragioni giustificatrici del ricorso da parte del MIUR alle supplenze di cui trattasi, come sopra specificamente indicato;
- quanto all’abusiva reiterazione dei contratti, deve rilevarsi che i docenti ...omissis... sono stati stabilizzati, con la conseguenza che non sussistono ragioni per l’accoglimento delle domande relative alla reiterazione dei contratti a termine, dal momento che, indipendentemente dalla natura abusiva della reiterazione di tali contratti, l’eventuale danno presuntivamente connesso a tale abuso risulta adeguatamente “riparato” dalla sopravvenuta assunzione a tempo indeterminato;
- quanto ai restanti ricorrenti è incontestato fra le parti e risulta dalla analitica indicazione della tipologia delle supplenze riportata in ricorso che, nell'arco temporale compreso fra il 10 luglio 2001 e l’ultimo contratto concluso dalle parti, in base al sistema del cosiddetto doppio canale, solo la ricorrente ...omissis... (docente) è stata destinataria di supplenza su organico di diritto, con scadenza al 31 agosto, per un periodo complessivamente superiore a 36 mesi e non è stata successivamente stabilizzata;



- soltanto tale docente avrà quindi diritto non già alla conversione del rapporto bensì al risarcimento del danno, secondo i criteri di cui all'art. 32 l. 183/2010, da parametrarsi all'ultima retribuzione globale di fatto goduta alla data dell'ultimo contratto a termine illegittimamente reiterato, alla luce del dato testuale dell'art. 32 citato e dell'art. 8 della l. 604/66, in considerazione dell'anzianità di servizio, da considerarsi nella fattispecie *de qua* come complessiva durata di tale abusiva reiterazione (solo questo periodo, infatti, deve considerarsi come produttivo di danno risarcibile);
- nel caso di specie, dunque, la reiterazione abusiva ha avuto luogo, sino alla data di deposito del ricorso, per circa 72 mesi, sicchè alla luce dei criteri sopra richiamati si stima equo individuare l'indennità risarcitoria nella misura pari a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, attribuendo una mensilità risarcitoria ogni 12 mesi di abusiva reiterazione (oltre il trentaseiesimo mese), considerato il limite minimo di 2,5 mensilità, e quindi in € 10.358,10 (pari ad € 2.071,62\* 5);
- i restanti ricorrenti hanno avuto incarichi con durata sino al 30 giugno i quali, quindi, sono riconducibili alla supplenza su organico di fatto, ovvero si è trattato di supplenze temporanee, tipologie di supplenze giustificate dalla sussistenza di ragioni obiettive, come evidenziato nella sentenza sopra richiamata, ovvero ancora la reiterazione delle supplenze su organico di diritto non ha superato i 36 mesi; rispetto a tali posizioni ricorrenti hanno dedotto solo genericamente che con i contratti con scadenza al 30 giugno l'amministrazione ha inteso coprire posti vacanti nell'organico di diritto, ma non hanno allegato specificamente alcunche' a fondamento del preteso uso improprio o distorto nella scelta della tipologia di incarico a tempo determinato, uso improprio che non può essere desunto dalla mera reiterazione della supplenza, tanto più che gli incarichi temporanei vennero sempre svolti presso istituti diversi; né possono trarsi sufficienti indici presuntivi dell'uso distorto della supplenza su organico di fatto (quanto ai ricorrenti Invernizzi Maria Luisa, Muratore Eliana Simona e Rivero Adriana) dalla circostanza che le supplenze siano avvenute presso il medesimo istituto, atteso che il numero esiguo di ore settimanali di ciascuna supplenza induce a non ritenere presuntivamente provata la sussistenza della vacanza e disponibilità del posto;
- del tutto infondata si rivela poi la pretesa della ricorrente ...omissis..., posto che la reiterazione dei contratti a termine non è avvenuta alle dipendenze del Miur, bensì dell'Istituto ...omissis...

\* \* \* \* \*

Con riferimento, invece, alla lamentata violazione del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato 18.3.1999, recepito dalla Direttiva

1999/70/CE del 28.6.1999, in relazione al fatto che agli assunti a tempo determinato nell'ambito della scuola viene applicato, rispetto agli assunti in ruolo, un trattamento retributivo deteriore per via del mancato riconoscimento, nel caso di reiterazione di contratti, degli scatti biennali nonché delle previsioni di progressione economica dei C.C.N.L. succedutisi nel tempo, occorre ricordare che la clausola 4 dell'Accordo citato prevede che *“per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”*; per il punto 4 della medesima clausola, in particolare, *“i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive”*.

Nell'interpretare la Direttiva 1999/70/CE, la Corte di Giustizia UE (sent. 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso), ha anzitutto richiamato la propria precedente giurisprudenza, secondo cui le prescrizioni dell'Accordo Quadro e della Direttiva sono applicabili anche *“ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e con altri enti del settore pubblico”* (v. sent. 4.7.2006, C-212/04, Adeneler e altre), trattandosi di *“norme di diritto sociale comunitario di particolare importanza”* che devono trovare applicazione a *“tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola alloro datore di lavoro”*.

In tale sentenza, la Corte ha poi precisato che cosa debba intendersi per *“condizioni di impiego”* ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro, precisando che la riserva di cui all'art. 137, n. 5, del Trattato UE (che esclude la materia della retribuzione dalle competenze delle istituzioni comunitarie) *“non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione”*.

Affrontando, poi, lo specifico argomento della spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle pubbliche Amministrazioni, di ruolo o non di ruolo, la CGUE ha affermato: *“La mera circostanza che un impiego sia qualificato come ‘di ruolo’ in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego dello Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, a pena di rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 7999/70 e quella dell'Accordo Quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti comunitari”*.

La Corte di Giustizia ha inoltre spiegato che la nozione di *“ragioni oggettive”* che, secondo la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, possono giustificare la deroga al principio di non discriminazione in



materia di periodi di anzianità, *“non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest’ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo”, ma solo quando “la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s’inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l’obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria”.*

In conclusione, secondo la CGUE, la nozione di *“condizioni di impiego”* di cui alla clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro *“dev’essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa ... che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l’ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato”.*

Tali principi sono stati in seguito ribaditi dalla Corte di Giustizia (sent. 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C444/09, Gavieiro Gavieiro e C-456/09, Iglesias Torres) che ha ulteriormente precisato che *“un’indennità per anzianità di servizio..., rientra nell’ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro, in quanto costituisce una condizione d’impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento che, relativamente al versamento di tale indennità, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, sia meno favorevole di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile. Il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell’Accordo Quadro”.*

Da ultimo, più in generale, la CGUE ha ancora puntualizzato che la Direttiva 1999/70/CE e l’Accordo Quadro *“devono essere interpretati nel senso che, da un lato, essi si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e gli altri enti del settore pubblico e, dall’altro, richiedono che sia esclusa qualsiasi disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici di ruolo e i dipendenti pubblici temporanei comparabili di uno Stato membro per il solo motivo che questi ultimi lavorano a tempo determinato, a meno che la disparità di trattamento non sia giustificata da ragioni oggettive nell’accezione di cui alla clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro”* (sen t. 8.9.2011, C-1 77/10, Rosado Santana).

Pertanto, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE l’oggettiva disparità di trattamento che sussiste, sotto il profilo retributivo, tra i docenti a tempo determinato ed i docenti a tempo indeterminato potrebbe ritenersi giustificata, soltanto ove fosse dimostrata l’esistenza di *“ragioni oggettive”*, che tuttavia - secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia - non possono consistere né nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro, né nel fatto che il datore di lavoro è una pubblica Amministrazione, né, infine, nel fatto che il trattamento peggiore dei lavoratori a termine sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo.



Neppure possono ravvisarsi quelle “ragioni oggettive”, richiamate dalla giurisprudenza eurounitaria, nella specialità del sistema normativo di reclutamento del personale scolastico e di assegnazione delle supplenze, che avrebbe la finalità di garantire, attraverso la continuità didattica, il diritto costituzionale allo studio e all’istruzione (artt. 33 e 34 Cost.), da momento che esse possono essere senza dubbio invocate per sostenere la legittimità, in astratto, del ricorso da parte dell’Amministrazione alle assunzioni a tempo determinato di personale docente, ma non hanno alcuna correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell’anzianità di servizio maturata, che risponde unicamente ad una finalità di risparmio di spesa pubblica, comprensibile ma del tutto estranea alle “ragioni oggettive” nell’accezione di cui alla clausola 4, punto 1, dell’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato.

Da ultimo, è intervenuta sulla questione anche la recente pronuncia della Suprema Corte n. 22558 del 7.11.2016 che, richiamando le pronunce della Corte Europea citate, ha affermato che: *“La clausola 4 dell’Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai CCNL succedutisi nel tempo. Vanno, conseguentemente, disapplicate le disposizioni dei richiamati CCNL che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato. L’art. 53 della legge n. 312 dell’11 luglio 1980, che prevedeva scatti biennali di anzianità per il personale non di ruolo, non è applicabile ai contratti a tempo determinato del personale del comparto scuola ed è stato richiamato, ex artt. 69, comma 1, e 71 d.lgs n. 165 del 2001, dal CCNL 4.8.1995 e dai contratti successivi, per affermarne la perdurante vigenza limitatamente ai soli insegnanti di religione”*.

Nel caso di specie, il Ministero convenuto non ha contestato l’identità di mansioni tra quelle svolte dai ricorrenti, assunti a tempo determinato, e quelle svolte dai loro colleghi assunti a tempo indeterminato, e dunque non si possono ravvisare le menzionate “ragioni oggettive”, allorquando il docente o il collaboratore scolastico abbia prestato servizio con più contratti a termine susseguiti senza rilevante soluzione di continuità e di durata annuale o, in ogni caso, tale da coprire pressoché integralmente l’anno scolastico.

E’ evidente, infatti, che in tali ipotesi, la natura, la frequenza, e la durata delle prestazioni lavorative svolte dal personale assunto con contratto a termine (nonché la correlata maturazione di esperienza professionale) non divergono, di fatto, da quelle svolte dai colleghi assunti a tempo indeterminato, con conseguente assimilabilità delle rispettive condizioni. Lo stesso non accade, invece, quando il docente o il collaboratore scolastico a tempo determinato sia stato assunto soltanto per pochi giorni e con rilevante soluzione di continuità tra una assunzione e l’altra. I principi qui affermati valgono,



dunque, soltanto con riferimento ai contratti di durata annuale o a quest'ultima equiparabile ("almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1 febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale", così come indicato dall'art. 489 del d. lgs. 297/1994, da interpretarsi alla luce dell'art. 11, comma 14, della legge 124/99).

La domanda dei ricorrenti (di cui al giudizio avente r.g.n. 809/2016) sul punto deve dunque essere accolta, dovendosi riconoscere agli stessi il diritto all'anzianità di servizio maturata in forza delle reiterate assunzioni a termine e, per l'effetto, la conseguente progressione stipendiale prevista per i dipendenti assunti a tempo indeterminato come disciplinata dai C.C.N.L. di settore succedutisi nel tempo, con espressa esclusione della previsione dell'articolo 53 legge n. 312/1980.

Il deposito del conteggio condiviso delle spettanze induce, inoltre, a ritenere assorbita anche ogni questione relativa alla prescrizione quinquennale dei diritti maturati in data anteriore al quinquennio antecedente la proposizione del ricorso.

Per le medesime ragioni, le somme indicate nei conteggi depositati possono essere poste alla base della pronuncia di condanna del Ministero alla corresponsione delle differenze stipendiali richieste dai ricorrenti in ragione dell'anzianità di servizio, precisate in dispositivo.

Si precisa che ai ricorrenti stabilizzati devono essere riconosciute le differenze retributive maturate sino alla data di immissione in ruolo, ove precedente al deposito del ricorso, atteso che successivamente a detto momento deve presumersi riconosciuta (in mancanza di specifica contestazione sul punto) la progressione stipendiale.

Nulla è, invece, dovuto ai ricorrenti ...omissis..., che alla data di immissione in ruolo ovvero di deposito del ricorso non avevano maturato la progressione retributiva invocata, anche in ragione del mancato servizio per un periodo superiore ai 180 giorni ovvero per mancanza di continuità nel servizio, considerata come interruzione del servizio superiore ad un anno (come da prospetti analitici depositati dal MIUR).

\* \* \* \* \*

Non può essere accolta la domanda diretta ad ottenere il pagamento delle retribuzioni relative ai mesi di luglio e agosto, dal momento che va esclusa - per le ragioni ampiamente evidenziate - ogni possibilità di conversione dei contratti a termine impugnati ed è pacifico che nei mesi indicati non sia stata resa alcuna prestazione da parte dei ricorrenti.



Né potrebbe essere accolta la medesima domanda, ove venisse qualificata come domanda risarcitoria, posto che il risarcimento del danno per l'abusivo ricorso ai contratti a termine va quantificato - nei termini sopra evidenziati - unicamente nell'indennità forfettaria di cui all'art. 32 l. 183/2010.

\* \* \* \* \*

Alle somme riconosciute dovranno, poi, essere aggiunti gli interessi legali dalle singole scadenze al saldo, con esclusione del cumulo di essi con la rivalutazione monetaria, giusta il disposto dell'art. 22, comma 36, della legge n. 724/94, il quale dispone che *"L'articolo 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412 (che sancisce il divieto di cumulo di rivalutazione e interessi, n.d.r.) si applica anche agli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale, per i quali non sia maturato il diritto alla percezione entro il 31 dicembre 1994, spettanti ai dipendenti pubblici e privati in attività di servizio o in quiescenza"*.

\* \* \* \* \*

Quanto alle spese di lite, la complessità dei temi trattati, in relazione ai quali si è verificato un lungo e articolato contrasto giurisprudenziale solo di recente risolto, giustifica la compensazione integrale delle spese di lite, anche alla luce del disposto di cui all'art. 92 c.p.c., così come modificato dal d.l. 132/2014 conv. in l. 162/2014.

#### **P.Q.M.**

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa,

- accerta l'abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato stipulati tra ...omissis... e il MIUR e, per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in persona del suo legale rapp.te *pro-tempore*, a pagare a ...omissis... un'indennità risarcitoria pari ad € 10.358,10, corrispondente a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e l'eventuale ulteriore somma spettante a titolo di differenza tra questi ultimi e l'eventuale maggior importo della rivalutazione monetaria dalla sentenza al saldo;
- accerta il diritto dei ricorrenti ...omissis...



...omissis..., alla progressione professionale retributiva e, per l'effetto,

- condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in persona del suo legale rapp.te *pro-tempore*, a pagare ...omissis...,



- respinge, nel resto, i ricorsi;
- spese di lite integralmente compensate.

IL GIUDICE

*dott.ssa Elisabetta Antoci*

