

SENTENZA n° 726/14
CRON. cc n° 5646/14
CONT. so n° 1750/14

TRIBUNALE DI CHIETI

SEZIONE LAVORO

Causa n. 1750/2011 R.G.A.C.

Udienza del 17/12/2014

Davanti al giudice designato, dott.ssa Laura Ciarcia, sono comparsi:

l'avv. Orecchioni, per parte ricorrente;

la dott.ssa Iacomini, per parte resistente, la quale deduce l'avvenuta inmissione in ruolo di :

come da evidenze del Miur che deposita) e chiede un termine per note.

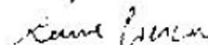
Il giudice invita le parti a discutere.

I procuratori delle parti discutono la causa anche riportandosi ai rispettivi scritti difensivi e chiedono la decisione.

Il giudice del lavoro, dato atto, si ritira in camera di consiglio per deliberare e successivamente, rientrato in aula, assenti le parti, decide la causa dando lettura della sentenza con motivazione contestuale allegata al presente verbale.

Il giudice del lavoro

dott.ssa Laura Ciarcia



Sentenza con motivazione contestuale

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI CHIETI

SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro, dott.ssa Laura Ciarcia, pronunciando nelle **cause riunite alla n.1750/2011 R.G.A.C.** (n.1752/2011, 1753/2011 e 1789/2011) promosse da

(avv.F.Orecchioni), contro **il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca** (ex art. 417 bis c.p.c.), avente ad oggetto:

impugnativa di contratti a termine e crediti di lavoro, osserva quanto segue:

- 1 -

Con atti di ricorso, depositati il tra il 17.11.2011 e il 9.5.2012, le parti ricorrenti in epigrafe indicate, docenti, collaboratrici scolastiche o assistenti amministrativi, assunti da vari anni nell'ambito provinciale di Chieti, individuate quali destinatarie di contratto di lavoro a tempo determinato con il Ministero convenuto "su posto privo di titolare" per l'intero anno scolastico, premesso che "da anni" quest'ultimo aveva fatto ricorso alla stipulazione di tali contratti senza indire nuovi concorsi in contrasto con il dlgs 368/2001 e con la direttiva comunitaria 1999/70/Ce e che le giustificazioni adottate dal Legislatore al fine di eludere la normativa europea sul contratto a termine apparivano del tutto irragionevoli nel caso di posti privi di titolare, agivano in questa sede chiedendo di dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far tempo dal primo giorno del 37° mese successivo alla prima instaurazione del rapporto di lavoro, detratti i periodi di interruzione, in subordine per sentir condannare l'amministrazione resistente al risarcimento del danno subito, nonché in estremo subordine per sentir condannare la predetta amministrazione a corrispondere il trattamento retributivo corrispondente a quello riconosciuto al personale con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata, il pagamento delle retribuzioni arretrate, il pagamento dello stipendio nel mese estivo, con accessori di legge e vittoria di spese da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

Con altro ricorso del 9.5.2012 proponeva altro ricorso avente il medesimo oggetto di quello del 23.11.2011.

Instauratosi ritualmente il contraddittorio, si costituiva in giudizio il Ministero convenuto in tutti i predetti giudizi, resistendo a tutte le domande ed eccependo, in via pregiudiziale, il difetto di giurisdizione del giudice ordinario e la prescrizione del diritto. Nel merito, sosteneva l'infondatezza delle domande per errata interpretazione delle normative di riferimento e ne chiedeva il rigetto.

Effettuata la riunione di tutti i giudizi in epigrafe indicati per ragioni di connessione oggettiva e soggettiva, la causa, istruita con documenti, è stata discussa e decisa all'odierna udienza, mediante lettura della presente sentenza con motivazione contestuale.

- 2 -

In primo luogo deve essere rigettata l'eccezione di difetto di giurisdizione del giudice adito sollevata da parte resistente, essendo stata dedotta nella presente controversia una

violazione di diritti soggettivi derivante dal comportamento del Ministero posto in essere nell'ambito dei poteri privatistici propri del datore di lavoro, ed essendo ininfluente la proposizione della domanda in relazione ad un periodo antecedente alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato, essendo, peraltro, di natura contrattuale e privatistica tutti i rapporti di lavoro a termine stipulati coi ricorrenti.

Ancora in via preliminare, la – sia pur concisa – esposizione delle ragioni di fatto e di diritto poste a fondamento delle domande (dettagliatamente indicate in premessa) formulate da tutte le parti ricorrenti consente di ritenere infondata l'eccezione preliminare di nullità dei ricorsi sollevata da parte resistente.

-3-

Nel merito, i ricorsi proposti sono solo in parte fondati e devono essere pertanto accolti nei seguenti limiti.

In primo luogo deve essere rilevata la sopravvenuta carenza di interesse ad agire ex art. 100 c.p.c. per le parti ricorrenti:

limitatamente alla domanda di conversione del proprio rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato, in quanto l'interesse ad agire costituisce una condizione del processo che deve sussistere con il carattere di attualità per tutta la durata del giudizio, mentre l'immissione in ruolo documentata in sede di discussione da parte resistente a partire rispettivamente dal 1.9.2013 o dal 1.9.2014 per l'anno scolastico 2013-2014 e per l'anno scolastico 2014-2015 all'odierna udienza con una copia dell'estratto dei dati del ruolo del Ministero convenuto determina senz'altro il venir meno dell'interesse ad una pronuncia costitutiva del rapporto di lavoro.

Tale conclusione tuttavia non esclude la persistenza dell'interesse dei predetti ricorrenti ad una pronuncia sul merito delle altre domande, poiché la diversa decorrenza della costituzione del rapporto a tempo indeterminato, chiesta in giudizio, è suscettibile di comportare conseguenze economiche ed eventualmente di carriera, non soddisfatte dall'intervenuta assunzione definitiva.

Venendo, adesso, alle questioni giuridiche sottese alla domanda di accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (per le parti ricorrenti non definitivamente innesse in ruolo) e di condanna al risarcimento del danno derivante dal dedotto abuso del ricorso ai contratti a termine (per le quali permane l'interesse ad agire, come premesso, per tutte le parti ricorrenti), deve osservarsi come la

doglianza prospettata in tutti i ricorsi e relativa alla illegittimità dell'apposizione dei termini di scadenza ripetutamente apposti ai propri contratti sul presupposto del contrasto con la normativa di cui al d. lgs 368/2001 e alla direttiva 1999/70/UE deve ritenersi fondata.

Nei l'accordo recepito dalla direttiva 1999/70/UE la clausola 5.1 enuncia le misure ritenute necessarie per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo d'una successione di contratti di lavoro a termine, stabilendo che gli Stati membri *"dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in modo che tenga conto delle esigenze dei settori e o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti"*, mentre la disciplina delle supplenze nel comparto scolastico non stabilisce limiti temporali o numerici alla reiterazione dei contratti a termine.

Tale disciplina si rinvia tuttora nell'art. 4 della legge 3 maggio 1999, n. 121 i cui primi tre commi recitano testualmente: *"1. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo. 2. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario. 3. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee"*.

L'art. 1 del decreto del Ministero della pubblica istruzione del 13 giugno 2007, n. 131, prevede, in particolare, che gli incarichi dei docenti e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario della scuola statale sono di tre tipi: supplenze annuali, su posti vacanti

e disponibili, in quanto privi di titolare; supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche, su posti non vacanti, ma ugualmente disponibili; supplenze temporanee per ogni altra necessità, ossia supplenze brevi.

L'ammissione in ruolo di cui all'articolo 4, comma 14 bis, della legge n. 124/1999 è disciplinata, invece, dagli articoli 399 e 401 del decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297, recante il testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione.

L'articolo 399, comma 1, dispone che *"L'accesso ai ruoli del personale docente della scuola materna, elementare e secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, ha luogo, per il 50 per cento dei posti a tal fine annualmente assegnabili, mediante concorsi per titoli ed esami e, per il restante 50 per cento, attingendo alle graduatorie permanenti di cui all'art. 401"* mentre l'articolo 401, commi 1 e 2, stabilisce che *"Le graduatorie relative ai concorsi per soli titoli del personale docente della scuola materna, elementare e secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, sono trasformate in graduatorie permanenti, da utilizzare per le assunzioni in ruolo di cui all'art. 399, comma 1.2. Le graduatorie permanenti di cui al comma 1 sono periodicamente integrate con l'inserimento dei docenti che hanno superato le prove dell'ultimo concorso regionale per titoli ed esami, per la medesima classe di concorso e il medesimo posto, e dei docenti che hanno chiesto il trasferimento dalla corrispondente graduatoria permanente di altra provincia. Contemporaneamente all'inserimento dei nuovi aspiranti è effettuato l'aggiornamento delle posizioni di graduatoria di coloro che sono già compresi nella graduatoria permanente"*.

Per individuare le persone che sono chiamate ad assumere incarichi di supplenza l'Amministrazione attinge, infatti, ad una graduatoria permanente su base provinciale (art. 4, comma 6 cit. l. n. 124/1999 che richiama l'art. 401 del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, approvato con decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297; le graduatorie permanenti sono divenute *"ad esaurimento"* per effetto della disposizione di cui all'art. 1, comma 605, lett. c della legge n. 296 del 2006).

Di recente il legislatore è intervenuto sulla materia, aggiungendo al citato art. 4 l. n. 124/1999, il comma 14-bis, per affermare espressamente che *"I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di*

immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006 n. 296, e successive modificazioni" (art. 1 d.l. 25.9.2009, n. 134, convertito in legge dalla legge 24.11.2009, n. 167). Il citato art. 1, comma 605, lett. c) della legge 296 del 2006 concerne un "piano triennale per l'assunzione a tempo indeterminato di personale docente per gli anni 2007-2009, da verificare annualmente [...], circa la concreta fattibilità dello stesso, per complessive 150.000 unità, al fine di dare adeguata soluzione al fenomeno del precariato storico e di evitarne la ricostituzione, di stabilizzare e rendere più funzionali gli assetti scolastici, di attivare azioni tese ad abbassare l'età media del personale docente"

Dalla lettura del predetto quadro normativo emerge, pertanto, l'assenza di disposizioni che in qualche modo riconducano in via diretta la materia delle assunzioni a termine nel settore della scuola alla disciplina generale sui contratti di lavoro a termine dettata dal d.lgs. n. 368/2001 per dare attuazione alla direttiva comunitaria 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, così come alla disciplina speciale in materia di rapporti di lavoro "flessibili" nel pubblico impiego posta dall'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'art. 70 comma 8 del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce, infatti, che *"Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 55. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 10 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni"*, con ciò confermando che le disposizioni generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche valgono anche il personale della scuola, ma anche che per tale settore continuano ad aver vigore le norme speciali sul reclutamento, motivi per i quali la norma posta dall'art. 36 del d.lgs. n. 165 in tema di utilizzo di contratti di lavoro flessibile richiede quantomeno un'opera di coordinamento con le disposizioni speciali sulla scuola.

Tanto premesso in generale, deve osservarsi come è proprio sulla base di un'attenta ricostruzione del quadro normativo in tema di assunzione a termine del personale della scuola - nonché sulla base della constatazione che l'accordo quadro sui contratti di lavoro a tempo determinato - risulta sicuramente applicabile al personale assunto nel settore dell'insegnamento - che la Corte di Giustizia dell'UE, interpellata sulla questione "se la

clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro (quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato) debba essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella di cui ai procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell'espletamento di 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 tali concorsi ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo" con la recente sentenza resa il 26.11.2014 nelle cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13, C-63/13, C-418/13 Raffaella Mascolo e a. / Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca abbia concluso "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".

Le citate conclusioni sono senz'altro applicabili al caso di specie in cui tutte le parti ricorrenti hanno lamentato l'illegittimità della reiterazione dei contratti a termine stipulati con il Ministero resistente per coprire posti "privi di titolare", proprio nell'arco di tempo di attesa dell' indizione di nuovi concorsi, ovvero sia tra il 2000 e il 2011: non è contestato, infatti, che i contratti a termine in questione (si vedano i certificati di servizio al doc. n.1 dei fascicoli delle parti ricorrenti, attestanti o supplenze continuative per brevi periodi, o supplenze della durata dal mese di settembre a quello di giugno dell'anno successivo o dal mese di settembre al 31 agosto dell'anno successivo) risultano stipulati sia per la copertura di posti effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e destinati a rinviare prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico ai sensi dell'art. 4, primo comma, della l. 124/99 sia per la copertura posti non vacanti che si rendono di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico ai sensi del secondo comma del medesimo articolo.

Quello descritto, infatti, è un sistema che, attingendo dalle graduatorie di cui all'art. 1, comma 605, lett. c, l. 296/2006 non prevede al proprio interno limiti di tempo o di numero alla successione di questi contratti, ma, piuttosto, è concepito nel senso di

favorirne la massima ripetizione, giacché ogni periodo lavorato comporta l'aumento del punteggio per la graduatoria e, di conseguenza, la progressione nell'ordine di preferenza per successive assunzioni a termine.

Si legge testualmente nella sentenza da ultimo adottata dalla Corte di Giustizia come *"dagli elementi forniti alla Corte nelle presenti cause emerge che, come peraltro ammesso dallo stesso governo italiano, il termine di immissione in ruolo dei docenti nell'ambito di tale sistema è tanto variabile quanto incerto".*¹⁰⁶ Da un lato, infatti, è pacifico, come risulta dalla formulazione stessa della prima questione nella causa C-418/13, che la normativa nazionale di cui trattasi nei procedimenti principali non fissa alcun termine preciso riguardo all'organizzazione delle procedure concorsuali, dal momento che queste ultime dipendono dalle possibilità finanziarie dello Stato e dalla valutazione discrezionale dell'amministrazione. Così, secondo le stesse constatazioni operate dalla Corte costituzionale nell'ordinanza di rinvio nella medesima causa, non è stata organizzata nessuna procedura concorsuale tra il 2000 e il 2011.¹⁰⁷ Dall'altro lato, dalle spiegazioni del governo italiano risulta che l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento dei docenti in graduatoria, essendo in funzione della durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato nonché dei posti che sono nel frattempo divenuti vacanti, dipende, come sostenuto giustamente dalla Commissione, da circostanze aleatorie e imprevedibili.¹⁰⁸ Ne deriva che una normativa nazionale, quale quella di cui ai procedimenti principali, sebbene limiti formalmente il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato per provvedere a supplenze annuali per posti vacanti e disponibili nelle scuole statali solo per un periodo temporaneo fino all'espletamento delle procedure concorsuali, non consente di garantire che l'applicazione concreta di tale ragione obiettiva, in considerazione delle particolarità dell'attività di cui trattasi e delle condizioni del suo esercizio, sia conforme ai requisiti dell'accordo quadro.¹⁰⁹ Una siffatta normativa, infatti, in assenza di un termine preciso per l'organizzazione e l'espletamento delle procedure concorsuali che pongono fine alla supplenza e, pertanto, del limite effettivo con riguardo al numero di supplenze annuali effettuato da uno stesso lavoratore per coprire il medesimo posto vacante, è tale da consentire, in violazione della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio ma, al contrario, permanente e durevole, a causa della mancanza strutturale di posti di personale di ruolo nello Stato membro considerato".

Nella memoria di costituzione di parte resistente, a contestazione dell'affermazione delle parti ricorrenti sulla vacanza del posto ricoperto in occasione di ciascun contratto a termine, è contenuta una generica contestazione attinente al fatto che il servizio dei ricorrenti si riferisca a posti privi di titolare e che ciò sarebbe *"maggiormente contestabile in riferimento ai contratti di supplenza fino al 30 giugno che per definizione di legge sono destinati a coprire posti non vacanti e disponibili solo di fatto"*, demandando, di fatto, alla mera sussistenza dell'ipotesi di legge la propria difesa relativa alla legittimità del ricorso successivo di contratti a termine, senza nulla dimostrare (da un punto di vista documentale o mediante l'apposita formulazione di richieste istratorie) in ordine alla sussistenza nei casi di specie in ordine alla effettiva titolarità del posto dedotto come *"non vacante"* e alla sua *"disponibilità solo di fatto"*. Cirava, infatti, sull'amministrazione l'onere di provare quali fossero in concreto le esigenze di volta in volta soddisfatte mediante il ricorso ad una forma piuttosto che all'altra di supplenza, o quantomeno dedurre che le singole assunzioni a termine impugnate fossero avvenute in relazione ad esigenze prevedibili o non prevedibili entro il 31 dicembre di ciascun anno o destinate ad operare fino al 30 giugno piuttosto che fino al 31 agosto.

Non appare, in ogni caso, condivisibile la prospettazione offerta da parte resistente in sede di discussione ed attinente all'affermazione della illegittimità della reiterazione della stipulazione dei contratti a termine limitatamente all'ipotesi del primo comma dell'art. 4 della l. 124/1999, a prescindere dal fatto che nella sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea da ultimo citata nei paragrafi da 101 a 111 si sia fatto riferimento alla fattispecie del rinnovo dei contratti a termine per coprire posti vacanti e disponibili in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo, deve, infatti, osservarsi come la natura del discorso non muta per il solo fatto che alle supplenze si sia dato ricorso per coprire posti non vacanti ma resisi disponibili entro il 31 dicembre, essendosi verificato anche in questi casi il ricorso alla successiva stipulazione di contratti a termine per soddisfare esigenze del tutto paragonabili a quelle sottese alle altre supplenze annuali e in ogni caso di carattere permanente e non meramente temporaneo.

Oltre a doversi rilevare, infatti, come in alcuno dei contratti a termine in questione sia testualmente menzionata l'esigenza di coprire posti vacanti o posti non vacanti ma di fatto disponibili (allo scopo di rendere quantomeno conoscibile la concreta esigenza posta dal Ministero convenuto a fondamento della scelta del ricorso all'uno piuttosto che

all'altro strumento previsto dai citati commi 1 e 2) deve, poi osservarsi come la Corte di Giustizia, confermando le valutazioni già espresse in analoghe fattispecie concernenti il ricorso da parte delle pubbliche amministrazioni a forme di lavoro temporaneo o flessibile, abbia chiaramente affermato, al punto 91 della recente sentenza che la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare, in sostanza, esigenze provvisorie del datore di lavoro "può in linea di principio costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5 punto 1 lettera a dell'Accordo Quadro", ricordando al punto 92 che nel settore dell'insegnamento la sostituzione temporanea a causa della indisponibilità dei dipendenti per "malattia, maternità, parentali o altro" può giustificare la durata determinata dei contratti e persino il rinnovo degli stessi, ma sempre "in funzione delle esigenze emergenti" e "fatto salvo il rispetto dei requisiti fissati al riguardo dall'accordo quadro".

Nel caso di specie è proprio la mancata dimostrazione da parte resistente di questo nesso di funzionalità con specifiche esigenze emergenti che porta a considerare illegittima la fattispecie della reiterazione dei contratti a termine stipulati con tutte le parti ricorrenti, a prescindere dal maggior o minor numero di contratti stipulato con ciascuno di essi e della durata delle supplenze fino al 30 giugno piuttosto che fino al 31 agosto: tale circostanza, a parere di chi scrive, impedisce di rinvenire i presupposti per affermare che l'applicazione della normativa di cui all'art. 4 della citata L.124, nelle prime due ipotesi di supplenze "annuali" siano previsti "criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo dei contratti corrisponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia atto a raggiungere lo scopo perseguito e sia necessario a tal fine".

Di conseguenza, la reiterazione della stipulazione di contratti a termine intervenuti con tutte le parti ricorrenti, la mancata specificazione delle esigenze effettive ed emergenti, di un nesso di funzionalità tra le stesse e i tempi di durata dei vari contratti e la circostanza (pacifica) che i contratti abbiano avuto d'oggetto lo svolgimento della medesima attività lavorativa impediscono di ritenere provato che i rapporti a termine in questione siano stati stipulati per soddisfare una esigenza di personale sostitutivo nei termini cui la giurisprudenza comunitaria fa costantemente riferimento ai fini della corretta osservanza della clausola 5 punto 1 lettera a dell'accordo quadro, dimostrando, viceversa, che la reiterazione sia intervenuta per soddisfare esigenze di carattere non provvisorio ma permanente e durevole.

Una volta accertata l'illegittimità del ricorso da parte dell'amministrazione

resistente alla reiterazione dei contratti a termine stipulati con le parti ricorrenti per contrasto con la normativa comunitaria, e constatata l'impossibilità, in tale quadro normativo, di pervenire ad una soluzione ermeneutica conforme ai requisiti della direttiva 1999/70/UE, non può che conseguire l'obbligo per il giudice di non applicare la disposizione interna difforme, per dare integrale attuazione all'ordinamento europeo e proteggere i diritti che questo attribuisce ai singoli (Corte giust., 2 maggio 2003, causa C-462/99, *Connect Austria Gesellschaft für Telekommunikation*).

Posto che alla invocata conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (per le parti ricorrenti non ancora innesse in ruolo) devono tutt'ora ritenersi di ostacolo le norme di cui agli artt. 36, c. 5, d. lgs 165/2001 (dettata per il rapporto di lavoro pubblico in generale) e l'art. 4, c. 14-bis, l. 124/99 (per il comparto scolastico in particolare), e che l'accordo quadro non enuncia un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato (come rilevato anche da ultimo dalla Corte di Giustizia "*Infatti, la clausola 5, punto 2, dell'accordo quadro lascia, in linea di principio, agli Stati membri la cura di determinare a quali condizioni i contratti o i rapporti di lavoro a tempo determinato vadano considerati come conclusi a tempo indeterminato. Da ciò discende che l'accordo quadro non prescrive le condizioni in presenza delle quali si può fare uso dei contratti a tempo indeterminato ivi, in particolare, sentenza Flemingo e a., EU:C:2014:2044, punto 65 nonché giurisprudenza ivi citata.*") ritiene questo giudice di poter rinvenire nel comune rimedio risarcitorio una misura adeguata, effettiva e dissuasiva per prevenire e, se del caso, punire l'uso abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

Pur nella consapevolezza che nell'ordinamento italiano sia esclusa una responsabilità *in re ipsa* ricollegabile alla mera violazione di norme attributive di diritti soggettivi (sul punto per tutte si veda Cass.sez.lav. n. 392/2012) tenuto conto che "*Come risulta dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro, così come dai punti 6 e 8 delle considerazioni generali di detto accordo quadro*" "*il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, mentre soltanto in alcune circostanze i contratti di lavoro a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori*" (sentenze Adencler e a., EU:C:2006:443, punto 62, nonché Flemingo e a., EU:C:2014:2044, punto 55) ritiene questo giudice che nell'art. 18 l. 300/70 possa essere rinvenuta la fonte d'una misura

appropriata, e ciò in quanto in tale disposizione alla portata strettamente risarcitoria del danno conseguente alla perdita del posto di lavoro si abbina anche l'effetto dissuasivo in ragione della rigidità del valore economico previsto.

Di conseguenza, poiché il pregiudizio derivante dalla mancata conversione del rapporto ha un valore economico intrinseco, e tale valore va salvaguardato anche nel caso dei supplenti scolastici (i quali nutrono, per l'inserimento nella graduatoria ad esaurimento, l'aspettativa di continuare a lavorare per la stessa Amministrazione e rispetto ai quali il pregiudizio non può del tutto essere negato per il solo fatto che siano stati assunti definitivamente dopo anni di rapporti a termine) questo giudice ritiene di poter applicare anche alla presente fattispecie la soluzione proposta dalla giurisprudenza della Corte d'Appello di L'Aquila (e da questo stesso giudice seguita in precedenti pronunce) per sanzionare l'abuso del ricorso dalle p.a. alle forme di lavoro flessibili e secondo la quale *"deve ritenersi che la misura dell'adeguatezza e dell'effettività va individuata non soltanto nell'idoneità dello strumento a riparare il danno sofferto, ma anche nella forza dissuasiva che è propria dei meccanismi sanzionatori. In questa prospettiva, il meccanismo più appropriato appare quello riprodotto nei **comuni quarto e quinto dell'art. 18 Legge 20 Maggio 1970 n°300**, che prevede comunque delle obbligazioni collegate ad eventi specifici (il recesso illegittimo e l'esercizio dell'opzione per un'indennità in vece della reintegrazione nel posto di lavoro), ma forfettizzate in modo da esplicitare un'efficacia anche deterrente. Si tratta del resto dell'unico istituto attraverso il quale il legislatore ha inteso monetizzare il "valore del posto di lavoro" assistito dalla cosiddetta stabilità reale, qual è quello alle dipendenze della pubblica amministrazione. Per le ragioni esposte, si ritiene che - commisurando il risarcimento alla valore minimo (cinque mensilità - art.18 comma quarto) del danno provocato dall'intimazione del licenziamento invalido più la misura sostitutiva della reintegra (quindici mensilità - art. 18 comma quinto) - si ottenga l'unica misura, contemplata dal nostro ordinamento, "che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela del lavoratore" e che possa "essere applicata al fine di sanzionare debitamente tale abuso e cancellare le conseguenze della violazione del diritto comunitario" (Corte giust. 4.7.2006, C-212/04, Adeneler, par. 102). In questo modo si perviene all'applicazione della normativa nazionale in termini compatibili con la disciplina comunitaria, in adesione ai precetti contenuti nelle richiamate decisioni della Corte di giustizia europea."*

Dall'accertata illegittimità del ricorso alla reiterazione di rapporti di lavoro a

termine nei confronti di tutte le parti ricorrenti consegue pertanto un diritto risarcitorio delle stesse nell'ammontare dianzi indicato.

L'amministrazione scolastica resistente va pertanto condannata a corrispondere a ciascuna delle parti ricorrenti un importo complessivamente pari a venti mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita in esecuzione dell'ultimo contratto a termine (ai sensi delle citate disposizioni dell'art. 18 Legge 20 Maggio 1970 n°300).

Sulle somme va calcolata la maggior somma tra rivalutazione monetaria e interessi legali, in conformità all'art. 22 comma 36 l. 23 dicembre 1994 n. 724 (articolo ancora applicabile ai dipendenti pubblici alla luce della pronuncia della C. Cost. del 23 ottobre 2000 n.459), dalla data della pronuncia della presente sentenza fino al soddisfo.

-4-

Vanno accolte anche le domande dirette ad ottenere il riconoscimento della effettiva anzianità di servizio negli stessi termini di quella riconosciuta per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la domanda correlata di condanna alla corresponsione delle differenze stipendiali maturate in ragione della predetta anzianità di servizio.

Sul punto (sul quale pure altri giudici di merito si sono pronunciati, compreso questo Tribunale: si veda ad es Trib. Roma 5 ottobre 2011, n. 15588/2011, 16 febbraio 2012, n. 2851/2012, e 16 febbraio 2012, n. 2854/2012, nonché la Corte d'Appello dell'Aquila per tutte si veda la sentenza n. 303/2012) deve osservarsi che il diritto al computo dell'anzianità di servizio anche per il periodo di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo determinato può ritenersi un principio desumibile dalla normativa comunitaria.

La direttiva n. 1999/70/CE prevede, infatti, quale obiettivo (clausola n. 1) *"a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione: bi creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"*. La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dispone quanto segue: *"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"*.

In un caso analogo a quello che costituisce oggetto del presente giudizio, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (seconda sezione) con sentenza del 13 settembre 2007. Del

Cerro, ha statuito che la nozione di "condizioni di impiego" di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da base ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all'attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato, in quanto la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato. Tali principi sono stati ribaditi nella sentenza 23 aprile 2009, Angelidaki e altri.

Secondo la Corte, infatti, lo scopo della direttiva è non solo di stabilire un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, ma anche di garantire il rispetto del divieto di discriminazione per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato, come si evince dalla clausola 1, lett. a), dell'accordo quadro, secondo cui l'obiettivo di quest'ultimo è di *"migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione"*. Ne consegue che l'accordo quadro mira a dare applicazione al divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato, per cui non sarebbe corretto 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.

Peraltro, la Corte ha chiarito che la nozione di "ragioni oggettive" che secondo la clausola n. 4, punto 1, potrebbe giustificare un diverso trattamento, dev'essere intesa nel senso che essa si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in un simile contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione. Dette

circostanze possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali siffatti contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro.

Orbene, alla luce della normativa comunitaria descritta e dell'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia europea, la circostanza che le odierne parti ricorrenti abbiano prestato in favore dello stesso ente e in relazione a figure professionali assimilabili (essi sono sempre stati assunti come collaboratori scolastici o come assistenti amministrativi o come docenti) attività lavorativa, non può rimanere priva di effetti, in quanto la direttiva 1999/70/CE impone di considerare l'attività lavorativa del lavoratore a termine alla stessa stregua di quella svolta con contratto a tempo indeterminato e con applicazione dei relativi istituti contrattuali, vietando discriminazioni che possano conseguire dalla mera circostanza della stipula di contratti a termine. Così il lavoratore il quale abbia lavorato per una stessa amministrazione per un determinato arco temporale in esecuzione di uno o di una pluralità di contratti a termine non può essere trattato, sotto il profilo retributivo in maniera deteriore rispetto ad altro lavoratore che abbia lavorato per un tempo equivalente ma che sia assunto con contratto a tempo indeterminato.

Se il contratto collettivo applicabile fa discendere dall'anzianità di servizio taluni effetti, gli stessi devono trovare applicazione sia che il contratto sia stato stipulato a termine sia a tempo indeterminato.

A tale ultimo riguardo, in conformità a quanto deciso in precedenza da questo stesso giudice e dalla Corte d'Appello dell'Aquila, quanto alla modalità di calcolo delle riconosciute differenze retributive, lo stesso va effettuato *"considerando l'anzianità di servizio maturata in costanza dei rapporti di lavoro a termine allo stesso modo di quella riconosciuta, in relazione ai medesimi periodi, al corrispondente personale di ruolo, computandosi a tal fine solo gli anni scolastici in cui il servizio a tempo determinato sia durato almeno 180 giorni (con una o più supplenze) oppure in cui il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale (come previsto dall'art. 489 del D.Lgs. 16 aprile 1994 n°29", come interpretato dall'art. 11, comma 14, della Legge 3 maggio 1999 n.124)"*, per tutte le parti ricorrenti nei limiti della prescrizione quinquennale del diritto riconosciuto.

Ne consegue il diritto di tutte le parti ricorrenti che ne hanno proposto rituale domanda a vedersi riconosciuta, ai fini connessi alla anzianità di servizio, l'attività

lavorativa prestata con contratti a tempo determinato, salvi gli intervalli di tempo in cui non hanno reso alcuna prestazione lavorativa e fino alla avvenuta trasformazione dei rispettivi rapporti a tempo indeterminato mediante la immissione in ruolo. Si impone una condanna generica non avendo nessun ricorrente provveduto a quantificare il credito.

A tale ultimo riguardo deve, poi, escludersi la possibilità di una pronuncia di condanna quale quella contenuta in ricorso e relativa al pagamento dello stipendio per il periodo estivo, da un lato in applicazione del principio generale di sinallagmaticità (che impone di escludere il diritto al pagamento del trattamento stipendiale in assenza di prestazione di attività lavorativa), dall'altro in considerazione dell'esigenza di tener conto, proprio in ragione del invocato diritto alla parità di trattamento, della sola anzianità di servizio effettivamente prestata.

-5-

In applicazione dell'art. 92, comma secondo, c.p.c., tenuto conto della parziale reciproca soccombenza (rigetto della domanda principale di conversione) e della complessità delle questioni oggetto della controversia, che, a seguito di contrasti nella giurisprudenza di merito, sono state prima oggetto di una pronuncia della Cassazione e poi della recente pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione Europea di segno contrario, e della oggettiva persistenza dell'incertezza sulle conseguenze sanzionatorie ricollegabili alla illegittimità della reiterazione dei contratti a termine conclusi con il personale scolastico, possono dirsi sussistenti ragioni per compensare integralmente le spese di lite.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, letti gli artt. 429 e 442 c.p.c., definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, disattesi ogni altra domanda ed eccezione, così provvede.

dichiara l'illegittimità della sequenza dei contratti a tempo determinato intercorsi con le parti ricorrenti in epigrafe indicate e il diritto delle stesse al trattamento stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio effettivamente maturata anche mediante la stipulazione di contratti a tempo determinato, e per l'effetto, **condanna** il Ministero resistente, in persona del Ministro *pro tempore* al **risarcimento del danno**, quantificato in **venti mensilità della retribuzione globale di fatto** da ultimo percepita in esecuzione dell'ultimo contratto a termine, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria e interessi legali dalla data della pronuncia della presente sentenza fino al soddisfo, nonché alla **corresponsione delle differenze stipendiali** maturate in ragione dell'anzianità di servizio prestata con rapporti di lavoro a tempo determinato allo stesso modo di quella

riconosciuta, in relazione ai medesimi periodi, al corrispondente personale di ruolo, nei limiti della prescrizione quinquennale; **compensa** integralmente le spese di lite.

Chieti, li 17 dicembre 2014

[Handwritten signature]

Il giudice del lavoro
dott.ssa Laura Caracci
[Handwritten signature]

17 DIC 2014

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARI
[Handwritten signature]
Luigi CARUSI