



In nome del popolo italiano

Il Giudice del Lavoro, in persona della **dott.ssa Barbara GALLO**, ha pronunciato la seguente

nella causa iscritta al n° 499/11 R.G.L. promossa, con ricorso ritualmente notificato assieme al decreto di comparizione, da:

ricorrente;

contro

resistente;

avente ad oggetto: stabilizzazione e differenze stipendiali da pluralità di contratti a termine.

Causa iscritta a ruolo il 12.08.2011 e decisa all'udienza dell'11.04.2013.

All'udienza dell'11.04.2013, il Giudice del Lavoro ha ordinato la discussione orale della causa e all'esito ha pronunciato sentenza dando lettura contestuale del dispositivo e della seguente motivazione ex art. 429, comma 1°, c.p.c.

Ai fini della decisione, giova rammentare che la disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico contenuta nel D.Lgs. n. 297/1994 non è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368/2001, essendone stata disposta la salvezza dall'art. 70, comma 8, del D.Lgs. n. 165/2001 che attribuisce un connotato di specialità, ribadito dall'art. 9, comma 18, del D.L. 70/2011, convertito in L. n. 106/2011, tramite la conferma dell'esclusione della conversione in contratto a tempo indeterminato dei contratti a termine stipulati per il conferimento delle supplenze.

Lo speciale *corpus* normativo delle supplenze, integrato nel sistema di accesso ai ruoli ex art. 399 del D.Lgs. n. 297/1994, modificato dall'art. 1 della L. n. 124/1999, consente la stipula dei contratti a termine per esigenze oggettive dell'attività scolastica, cui non fa riscontro alcun potere discrezionale dell'Amministrazione.

Ne consegue che la reiterazione dei contratti a termine non conferisce al singolo docente il diritto alla conversione in contratto a tempo indeterminato, ove non risulti perpetrato a suo danno personale uno specifico abuso del diritto all'assegnazione degli incarichi di supplenza.

Nel caso concreto non è stato allegato e provato alcunché in proposito dalla parte ricorrente.

Per venire agli aspetti strettamente economici della controversia, occorre prendere le mosse dalla recente pronuncia della Corte di Cassazione del 20.06.2012, n. 10127, che ha affermato la specialità e l'autonomia della disciplina delle assunzioni a termine nel settore della Scuola, in quanto calibrata su concrete e precise circostanze inerenti a specifiche attività lavorative nonché sulla natura e sulle caratteristiche delle funzioni scolastiche - intese in senso ampio - per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione.

La Suprema Corte ha richiamato tanto la giurisprudenza comunitaria (v. sentenze *Adeneler* del 04.07.2006, punti da 69 a 72, e *Angelidaki* del 23.04.2009, punti 101 e segg.) per la quale le c.d. ragioni obiettive che consentono di prevenire gli abusi del ricorso ai rapporti a tempo determinato devono riferirsi ad aspetti caratterizzanti appunto una determinata attività che possono

risultare dalle mansioni da affidare o eventualmente dal perseguimento di una legittima finalità istituzionale dello Stato membro, quanto la giurisprudenza comunitaria (v. sentenza Kukuc del 26.01.2012, punto 55) per la quale è comunque sempre rimessa al Giudice nazionale la valutazione di compatibilità con la normativa sovranazionale ossia con la direttiva 1999/70/CE in materia di reiterazione dei contratti a termine come potenziale fonte di abuso.

La Cassazione ha precisato che l'assunzione di precari si riferisce a specifiche situazioni che contraddistinguono l'attività scolastica e che la ripetizione degli incarichi non risente dell'esercizio di un potere discrezionale della Pubblica Amministrazione, tenuta al rispetto della rigida normativa che ne regola l'assegnazione. Il fattore oggettivo che impone l'apposizione del termine è rappresentato dalla (notoria) ciclica variazione qualitativa (v. ad esempio, iscrizione di un disabile che, incidendo sul numero massimo degli alunni che possono comporre la classe, può da sola rendere necessaria la creazione di un numero di classi superiore a quello inizialmente previsto) e quantitativa (in aumento e in diminuzione) della popolazione scolastica e della sua collocazione geografica. Il sistema delle graduatorie - per garantire l'obiettività della scelta dell'incaricato, la migliore formazione scolastica e la stessa immissione in ruolo dell'interessato (la cui posizione in graduatoria progredisce, nel rispetto del diritto di precedenza, in relazione al numero delle supplenze accumulate) - comporta necessariamente la reiterazione degli incarichi che, tuttavia, rimangono temporanei e collegati ciascuno alla precisa e mirata esigenza del singolo Istituto Scolastico.

La decisione della Cassazione sembra avere recepito le indicazioni di una parte della dottrina (v. *Vallebona*) che ha rilevato come il sistema di cui sopra rappresenti *"un meccanismo di accesso al posto di ruolo nella Pubblica Amministrazione del tutto ragionevole"*, osservandosi che i lavoratori interessati - ottenuta l'abilitazione e pur senza aver vinto un concorso - hanno potuto cominciare a lavorare per la Pubblica Amministrazione e sono stati inseriti nella graduatoria permanente, cumulando punteggio con conseguente avanzamento nella stessa, il che ha garantito loro supplenze sempre più lunghe, in virtù del progressivo avanzamento nella medesima graduatoria, fino all'immissione in ruolo, sempre più probabile stante la natura divenuta *"ad esaurimento"* delle stesse graduatorie.

In altri termini, il Giudice di legittimità ha inteso giustificare la normativa nazionale riguardante i contratti a termine nel settore scolastico rispetto alle limitazioni imposte in materia dall'ordinamento comunitario valorizzando la mancanza di discrezionalità nella scelta dei supplenti e i vantaggi che comunque tale sistema determina per i c.d. precari che ottengono l'assegnazione di incarichi scolastici sempre più lunghi senza avere superato alcun concorso pubblico.

Tutto ciò premesso, per venire alla domanda della parte odierna ricorrente di vedere accertato il diritto all'equiparazione del proprio trattamento economico come "precario" a quello del personale di ruolo, con condanna del Ministero resistente al pagamento delle differenze retributive derivanti dal riconoscimento degli scatti stipendiali, bisogna rammentare che ai sensi dell'art. 79 CCNL di Comparto la progressione economica compete al personale scolastico con la maturazione dell'anzianità di servizio prestato (v. incremento del 2,5% sullo stipendio iniziale per ogni biennio di insegnamento, nella sua accezione di due anni consecutivi); invece ai dipendenti a tempo determinato è applicato con ogni contratto il trattamento iniziale, appunto alla luce del fatto che costoro non rientrano fra il personale di ruolo (avendo incarichi attribuiti di volta in volta che si interrompono nell'intervallo tra un incarico e l'altro), così come prevedono gli artt. 53 L. n. 312/1980 e 526 D.Lgs. n. 297/1994 (v. Testo Unico per la Scuola).

La giurisprudenza di merito è da tempo sostanzialmente concorde (v. tra le molte pronunce, Tribunale Torino 05-12-2009; Tribunale Alba 08-11-2010; Tribunale Trieste 18-11-2010; Tribunale Genova 10-02-2011; Corte d'Appello Milano 09-03-2011) ad accogliere la domanda dei precari volta ad ottenere il riconoscimento degli scatti correlati all'anzianità maturata nei precedenti contratti a tempo determinato, argomentando sulla base del principio di non discriminazione previsto dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva CE 1999/70, clausola che ai punti 1 e 4 dispone: *"1. 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; ... 4. 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".

Tale clausola è stata ritenuta dalla giurisprudenza della CGUE avere contenuto sufficientemente preciso nonché incondizionato dal punto di vista sostanziale per poter essere invocata dal singolo ed applicata dal Giudice nazionale nella sua efficacia diretta di natura verticale ossia quando il datore di lavoro sia lo Stato (v. CGUE 22.12.2010 *Gavieiro-Torres*, punto 78; 1.04.2008 *Impact*, punti 57 e 66; v. art. 47 Carta dei Diritti Fondamentali; v. C. Appello Milano, 10.03.2011, n. 388). Pertanto, la relativa forza cogente è idonea a consentire di risolvere nel nostro ambito nazionale la disparità di trattamento prevista dall'art. 53 L. n. 312/1980, laddove esclude il personale della Scuola non di ruolo/supplente (sia docente che non docente) dal diritto alla maturazione degli aumenti economici biennali spettanti invece al personale di ruolo/a tempo indeterminato, mediante disapplicazione della distinzione discriminatoria che non risulta obiettivamente giustificata - appunto alla luce della clausola 4 dell'Accordo Quadro - in relazione alle sostanziali ed effettive condizioni di impiego (v. identità qualitativa e quantitativa delle mansioni prestate dal personale di ruolo e da quello non di ruolo in forza di incarichi annuali reiterati).

Una disparità di trattamento che riguardi le condizioni di impiego tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non può essere giustificata mediante un criterio che, in modo generale ed astratto, si riferisca alla sola durata dell'impiego; difatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare tale disparità di trattamento priverebbe del loro contenuto gli scopi della direttiva 70/99 e dell'Accordo Quadro (v. v. CGUE 22.12.2010 *Gavieiro-Torres*).

La Corte di Cassazione con la citata sentenza n. 10127/2012, nella parte finale, in un *obiter dictum* esorbitante dall'oggetto del contendere, ha affermato l'esclusione di ogni rilevanza giuridica dei periodi d'inattività fra una supplenza e l'altra che non consentirebbero la maturazione degli scatti biennali, omettendo però ogni approfondimento della questione con specifico riferimento al principio di non discriminazione, valorizzato invece dalla giurisprudenza di merito in tutte le sentenze di accoglimento di cui si è detto in precedenza.

Tale approfondimento è stato successivamente fornito a livello comunitario con la sentenza 18.10.2012 nelle cause riunite *Valenza e altre c. Autorità Garante della Concorrenza del Mercato*, resa nell'ambito di controversie aventi ad oggetto il rifiuto di AGCM di prendere in considerazione, ai fini della determinazione dell'anzianità delle parti ricorrenti al momento della loro assunzione a tempo indeterminato, i periodi di servizio precedentemente compiuti presso l'Autorità medesima nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato.

La Corte UE ha statuito: *"La clausola 4 ... deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale ... la quale escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, come dipendente di ruolo nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che la citata esclusione sia giustificata da ragioni ostative ai sensi dei punti 1 e/o 4 della clausola di cui sopra. Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto o di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere"*.

Nel delineare il significato dell'espressione "ragioni oggettive" che giustificano la discriminazione la stessa Corte ha chiarito al punto 67 *"... se ... fosse dimostrato ... che le funzioni svolte ... in veste di dipendenti di ruolo sono identiche a quelle ... [esercitate] in precedenza nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, e se fosse vero che ... la normativa nazionale ... mira a valorizzare l'esperienza acquisita dai dipendenti con contratto a termine ..., simili elementi potrebbero suggerire che la mancata presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori a tempo determinato è in realtà giustificata soltanto dalla durata dei loro contratti di lavoro e, di conseguenza, che la diversità di trattamento in esame ... non è basata su giustificazioni correlate alle esigenze oggettive degli impieghi interessati dalla procedura di stabilizzazione che possano essere qualificate come ragioni oggettive ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o4, dell'accordo quadro"*.

Tali considerazioni paiono risolutive nella valutazione dell'anzianità di servizio dei "precari" della Scuola ed avvallano quanto già la giurisprudenza di merito aveva sostenuto circa la violazione del principio di non discriminazione nel regime attualmente vigente in tale settore (v. Tribunale Piacenza, 24-10-2012).

Le sentenze note della giurisprudenza di merito intervenute dopo la pronuncia della Cassazione n. 10127/2012 sono prevalentemente orientate nel senso di respingere la domanda di accertamento dell'illegittimità della clausola di apposizione del termine, di nullità parziale del contratto e di risarcimento del danno da abusiva reiterazione dei contratti a termine, non ritenendo ravvisabile alcun abuso nella ripetizione dei contratti a termine intercorsi fra le parti (v. Tribunale Como, 27-09-2012; Tribunale Roma, 11-07-2012; Tribunale Piacenza, 14-09-2012).

Per contro, gli stessi Giudici di merito hanno accolto la domanda di condanna dell'Amministrazione resistente al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata ed al collocamento della parte ricorrente al livello stipendiale corrispondente a tale anzianità, nonché la domanda relativa al pagamento delle differenze retributive, per la constatata violazione del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 più volte menzionata (v. anche Tribunale Ancona, 25-09-2012).

Tutto quanto esposto e considerato giustifica l'accoglimento del ricorso introduttivo nei termini ampiamente esposti, ossia quanto al riconoscimento del diritto della parte odierna ricorrente agli scatti di anzianità ed agli emolumenti relativi in corrispondenza di supplenze eseguite in modo continuativo e reiterato per più annualità con contratti a tempo determinato, ciò in regime di parità di trattamento rispetto al personale di ruolo della Scuola.

Per quanto concerne - in concreto - i benefici economici derivanti dall'attribuzione dell'anzianità lavorativa complessivamente maturata nonché le differenze stipendiali pretese con gli interessi, non può che trovare spazio - in difetto di elementi per reputare il contrario - l'eccezione di prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948, nn. 4 e 5, c.c. da calcolare a ritroso a partire dalla data di instaurazione del presente giudizio, dal momento che non è stata comprovata l'esistenza di altri validi atti interruttivi e non è stato minimamente contestato il perfezionamento di detto evento estintivo.

Le spese di lite seguono la prevalente soccombenza della parte resistente e si liquidano in dispositivo.

P. Q. M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n° 499/11 R.G.L. così decide:

1. **accoglie** il ricorso limitatamente al riconoscimento del diritto della parte ricorrente agli scatti di anzianità ed agli emolumenti relativi (v. incremento del 2,5% sullo stipendio iniziale per ogni biennio di insegnamento, nella sua accezione di due anni consecutivi) in corrispondenza di supplenze eseguite in modo continuativo e reiterato per più annualità con contratti a tempo determinato, ciò in regime di parità di trattamento rispetto al personale di ruolo della Scuola;
2. **respinge** per il resto il ricorso proposto;
3. **condanna** l'Amministrazione resistente a pagare alla parte ricorrente quanto riconosciuto al punto 1., ciò con il limite dell'intervenuta prescrizione quinquennale dei benefici economici derivanti dal riconoscimento dell'anzianità lavorativa complessiva nonché delle differenze stipendiali pretese con gli interessi che siano maturati tutti in epoca antecedente al quinquennio calcolato a ritroso dall'instaurazione del presente giudizio;
4. **condanna** l'Amministrazione resistente a rifondere alla parte ricorrente le spese di lite che liquida nella misura di complessive € 900#, di cui € 450# di diritti ed € 450# di onorari, oltre oneri accessori dovuti come per legge.

Così deciso in Gorizia, l'11.04.2013.

Il Funzionario giudiziario
dott. Luigia Frezzolino

Depositato in Cancelleria
11 APR. 2013
oggi

Il Funzionario giudiziario
dott. Luigia Frezzolino

Il Giudice del Lavoro
(dott.ssa Barbara Gallo)