



TRIBUNALE DI VERONA
SEZIONE LAVORO

Udienza del 18 ottobre 2017

Causa n. 2466 2011

Sono comparsi i procuratori delle parti.

Il Giudice si ritira in Camera di Consiglio e all'esito decide la causa come da sentenza contestuale qui di seguito trascritta.

Il Giudice
Dott. Cristina Angeletti





Motivi della decisione

Premesso che il novellato art. 132 c.p.c., esonera il giudice dal redigere lo svolgimento del processo e che nel motivare “concisamente” ai sensi dell’art. 118 disp. att. c.p.c., non è doverosa la disamina specifica di tutte le questioni in fatto e in diritto sollevate, bensì soltanto quelle rilevanti ai fini della decisione, si espongono qui di seguito le ragioni poste a fondamento del *decisum*.

Non sono idonee a definire la causa nel rito, in quanto infondate, le eccezioni di incompetenza, decadenza, difetto dell’interesse ad agire formulate da parte resistente. Nel merito, premesso che tutti i ricorrenti (fatta eccezione per Sartori Angelica e Bailo Isabella, le cui peculiari posizioni verranno esaminata tra breve) sono stati immessi in ruolo, devono essere rigettate le domande risarcitorie ed accolte le domande aventi ad oggetto “la ricostruzione della carriera” svolte in via subordinata, nei termini di seguito precisati.

La Corte di Cassazione, con recenti pronunce emesse all’esito delle complesse vicende che hanno caratterizzato il contenzioso dei cosiddetti insegnanti “precari”, ha fissato i principi di diritto in base al quale ai quali sono state risolte in maniera autorevole e condivisibile le principali questioni di diritto oggetto di discussione.

Si riporta di seguito la motivazione dell’ordinanza 8936/17 del 6.4.2017 nella quale sono state efficacemente





sintetizzate le questioni giuridiche in discussione e le soluzioni adottate dalla Suprema Corte.

“questa Corte, con le sentenze pronunciate all'udienza del 18.10.2016 (dal n. 22552 al n. 22557 e numerose altre conformi), ha affrontato tutte le questioni che qui vengono in rilievo e, dopo avere ricostruito il quadro normativo e dato atto del contenuto delle pronunce rese dalla Corte di Giustizia (sentenza 26 novembre 2014, Mascolo e altri, relativa alle cause riunite C-22/13; C-61/13; C-62/13; C-63/13; C-418/13), dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 187 del 20.7.2016) e dalle Sezioni Unite di questa Corte (sentenza n. 5072 del 15.3.2016) ha affermato i seguenti principi di diritto:

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 dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 70, comma 8, che ad essa attribuisce un connotato di specialità;

B) Per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4 commi 1 e 11, 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 della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4 commi 1 e 11, prima dell'entrata in vigore della L. 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.

C) Ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 36, (originario comma 2, ora comma 5), 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.

D) Nelle ipotesi di reiterazione dei contratti a termine stipulati ai sensi della L. 3 maggio 1999, n. 124, art. 4, comma 1, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della L. 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 L. n. 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 dalla L. n. 107 del 2015, art. 1, comma 109.

E) Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi dal 10.07.2001 e prima dell'entrata in vigore della L. 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.

F) Nelle predette ipotesi di reiterazione, realizzatesi prima dell'entrata in vigore della L. 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 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.

G) Nelle predette ipotesi di reiterazione di contratti a termine stipulati ai sensi della L. n. 124 del 1999, art. 4, comma 1, 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.

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 sè 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;





Si deve aggiungere che la Cassazione ha ulteriormente precisato (sentenza n. 211/17) che : “Una ulteriore, e di massimo rilievo, precisazione si impone per la situazione in cui versa il personale della scuola che abbia ottenuto l'immissione in ruolo avvalendosi del sistema di avanzamento reso possibile dalle previgenti regole sul reclutamento. Anche in questo caso l'immissione in ruolo rispetta i principi di equivalenza ed effettività, poichè il soggetto leso dall'abusivo ricorso ai contratti a termine ha, comunque, ottenuto, per il (tardivo, imprevedibile nè atteso) funzionamento del sistema di reiterate assunzioni, il medesimo "bene della vita" per il riconoscimento del quale ha agito in giudizio: ed in tal guisa l'abuso perpetrato e l'illecito commessi sono stati, rispettivamente, oggettivamente represso e tendenzialmente riparato.

86. Nè l'equivalenza degli effetti può in sede di legittimità essere messa in discussione sul rilievo che anche il ritardo nel conseguimento dell'immissione in ruolo è risarcibile, occorrendo che l'originaria formulazione della domanda nel giudizio di merito sia prospettata in questi termini.

Nella presente causa, tenuto conto delle rispettive deduzioni svolte dalle parti è pacifico che tutti i ricorrenti sono stati immessi in ruolo.

Sulla base dei principi sopra riportati, devono quindi essere rigettate le domande risarcitorie proposte dai ricorrenti che, nelle more del giudizio o in epoca





precedente, sono stati assunti a tempo indeterminato per effetto dei meccanismi di stabilizzazione della legge 107/15 ovvero del sistema previgente. Tali ricorrenti non hanno fornito la prova di danni ulteriori rispetto a quelli sanati per effetto dell'immissione in ruolo. La Corte di Cassazione (sentenza n 211/17) ha osservato a tale proposito: *“Deve, al proposito, rammentarsi che rimane impregiudicata, in applicazione dei principi affermati dalle SS.UU. nella richiamata sentenza n. 5072 del 2016, la possibilità del docente che si ritenga leso dalla illegittima reiterazione di assunzioni a tempo determinato di allegare e provare danni ulteriori e diversi rispetto a quelli "risarciti" dalla immissione in ruolo, con la precisazione che l'onere della prova di siffatti danni ulteriori grava sul lavoratore, non operando il beneficio della prova agevolata e che detti ulteriori danni mai potrebbero identificarsi con quelli "..da mancata conversione e quindi da perdita del posto di lavoro" (così la ridetta decisione delle SS.UU.).*

Sono, invece, fondate le domande subordinate svolte dai ricorrenti.

I ricorrenti hanno chiesto, che fosse accertato dichiarato il diritto alla progressione professionale retributiva in conseguenza della stipulazione dei contratti a tempo determinato e per l'effetto il Ministero fosse condannato a corrispondere le differenze retributive maturate sulla base del calcolo dell'anzianità, effettuato considerando per





intero tutti i periodi di servizio svolta in costanza di rapporti di lavoro a tempo determinato

La domanda è fondata alla luce delle condivisibili le argomentazioni svolte dalla Cassazione in numerose recenti pronuncia e richiamate sinteticamente nella ordinanza 9737/17:

“infatti, come più volte affermato dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 99/70/CE (a carattere incondizionato e sufficientemente precisa), esclude qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato e prescinde dalla legittimità del termine apposto al contratto;

che, come recentemente statuito da questa Corte (sentenze nn. 22558 e 23868 del 2016), le modalità di lavoro del personale assunto a tempo determinato non presentano aspetti di differenziazione rispetto ai dipendenti di ruolo;

che, pertanto, "nel settore scolastico, la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva n. 1999/70/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 c.c.n.l. succedutisi





nel tempo, sicchè vanno disapplicate le disposizioni dei richiamati c.c.n.l. 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"; al personale scolastico non di ruolo assunto a tempo determinato spetta, in applicazione del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 99/70/CE, di diretta applicazione, il trattamento retributivo secondo il sistema di progressione professionale per fasce di anzianità previsto per gli assunti a tempo indeterminato, con conseguente disapplicazione di ogni normativa contrattuale contraria" (Cass. nn. 22558 e 23868 del 2016);

Sulla base di tali principi deve essere riconosciuto il diritto dei ricorrenti alla anzianità di servizio maturata durante i contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. succedutisi nel tempo, e deve essere pronunciata condanna generica nei confronti amministrazione a corrispondere le differenze spettanti,

Si deve precisare che il riconoscimento dell'anzianità di servizio può riguardare esclusivamente i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato successivi all'entrata in vigore della direttiva 1999/70 con la quale è





stato recepito l'accordo quadro e in particolare la clausola numero 4 che introduce il principio di non discriminazione tra le diverse categorie di lavoratori. La direttiva è entrata in vigore con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale delle comunità europee in data 10/07/1999 e prevedeva per gli Stati membri un termine fino al 10 luglio del 2001 per emanare gli atti interni di attuazione. Pertanto potranno essere valutati ai fini della progressione stipendiale soltanto i rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati a decorrere dall'anno scolastico 2001/2002.

L'amministrazione convenuta ha eccepito inoltre la prescrizione quinquennale delle differenze retributive eventualmente maturate per effetto della parificazione con la progressione stipendiale riconosciuta dall'ordinamento ai dipendenti a tempo indeterminato.

L'eccezione è in parte fondata.

I ricorrenti chiedono il pagamento di somme a titolo di differenze retributive per effetto dell'applicazione diretta di una direttiva comunitaria avente caratteristiche di fonte "self executing". L'obbligo di pagamento di tali somme pertanto grava sul datore di lavoro non a titolo di risarcimento del danno bensì direttamente a titolo di corrispettivo della prestazione lavorativa.

In mancanza di precedenti atti interruttivi, le differenze retributive dovranno essere riconosciute nei limiti della





prescrizione quinquennale calcolata a ritroso dalla data di deposito del ricorso giudiziale.

Il Ministero convenuto ha prodotto la documentazione attestante il pagamento ai ricorrenti dell'indennità per ferie non godute.

La percezione di tali emolumenti ed indennità non incide sulla quantificazione delle differenze retributive oggetto della presente causa. Infatti i ricorrenti non hanno ottenuto il riconoscimento del rapporto continuativo di lavoro anche nei mesi di mancata occupazione ma, con riferimento alla domanda fondata sul divieto di discriminazione, si sono limitati a chiedere che la propria retribuzione, percepita nei periodi lavorati, fosse calcolata sulla base dell'anzianità di servizio pregressa e non fosse rideterminata nell'importo previsto per i neo assunti in occasione della stipulazione di ogni nuovo contratto.

Quanto alle lavoratrici non immesse in ruolo (Angelica Sartori e Bailo Isabella), il criterio per comprendere l'*an* e il *quantum* del risarcimento è stato a più riprese analizzato e approfondito dalla Suprema Corte (sentt. Da 22552 a 22558 del 7.1.2016) ed è a tali riflessioni che questo Giudice intende attingere per dirimere la questione sottoposta ad esame.

Il ragionamento muove dalla *ratio essendi* della direttiva 1999/70/CE, secondo la quale l'abuso dello strumento del contratto a termine sussiste quando tale modalità contrattuale sia utilizzata, stabilmente, in luogo del





contratto di lavoro a tempo indeterminato, per sopperire quindi a carenze ordinarie dell'organico. In sintesi, l'utilizzo improprio del contratto, consiste nel profittare della sua maggiore snellezza pratica ed economica, per sopperire stabilmente alle carenze di organico, che vengono quindi coperte con il ricorso al precariato. Questa anomalia non è ravvisabile qualora la scopertura dipende da esigenze non agevolmente preventivabili e alle quali si debba far fronte per una migliore risposta alle necessità di formazione scolastica. Il riferimento va alle malattie dei docenti, ai flussi migratori degli allievi, ai tempi di attesa tra un concorso e l'altro per l'immissione in ruolo, cioè a tutte quelle ipotesi in cui sarebbe illogico e contrario ad un principio di buon andamento della struttura immettere in ruolo un numero di docenti significativamente superiore al necessario.

Di qui, per operare un distinguo fra abuso del diritto e uso legittimo del contratto a termini, i criteri della supplenza del posto vacante di diritto e non di fatto, il *discrimen* fra supplenze temporanee e supplenze annuali, fra supplenze che terminano alla cessazione delle attività didattiche e supplenze che si protraggono fino al 31 agosto.

Applicati questi criteri ai casi che ci occupano, non si ravvisa un uso distorto dello strumento del contratto a termine, quanto alla Sartori, trattandosi di una moltitudine di supplenze, ma quasi tutte per brevissimi periodi e nessuna protratta fino al 31 agosto e, quanto alla Bailo,





trattandosi per poche supplenze infrannuali su posti vacanti di fatto (la stessa, tra l'altro, è stata inserita nelle GAE solo con decorrenza dall'anno 2014).

Sulle differenze retributive dovute andrà riconosciuta la maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal dì del dovuto fino al saldo, atteso il divieto di cumulo fra interessi e rivalutazione monetaria per i crediti retributivi previsto dall'art. 22, comma 36 della legge 23/12/1994 n. 724, non toccato dalla sentenza della Corte Costituzionale del 2 novembre 2000 n. 459 per quanto attiene al pubblico impiego;

Quanto alle spese, la complessità delle questioni oggetto di causa e le divergenti ricostruzioni della giurisprudenza di merito giustificano la compensazione per due terzi delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale di Verona in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria e diversa domanda ed eccezione rigettata

1. In parziale accoglimento del ricorso dichiara il diritto di tutti i ricorrenti al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata dal primo contratto di assunzione a termine a decorrere dall'anno scolastico 2001/2002, considerando per intero tutti i periodi di servizio prestati in forza di contratti di lavoro a tempo determinato, nonché al riconoscimento della medesima progressione stipendiale





attribuita al personale assunto a tempo indeterminato e,
per l'effetto,

2. Condanna il Ministero convenuto, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a collocare ciascun ricorrente al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata e al pagamento in favore dei ricorrenti delle differenze retributive tra quanto percepito in forza dei contratti a termine intercorsi e quanto avrebbe dovuto percepire con il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in base ai periodi effettivamente lavorati, nei limiti della prescrizione quinquennale (da calcolarsi a ritroso dalle date di deposito dei ricorsi giudiziali), oltre alla maggior somma tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria dal dì del dovuto fino al saldo, rigetta nel resto le domande dei ricorrenti;

3. Compensa per due terzi le spese di lite, ponendo la residua parte a carico del MIUR e liquidandola in € 2.000,00 oltre IVA, CPA, rimb. sp. forff..

Verona, 18 ottobre 2017

IL GIUDICE

Cristina Angeletti

