

RG 536/ 2011

Tribunale di Mantova  
**VERBALE D'UDIENZA**

A. A. + 18 con l'avv. S. A.

**Contro**

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA (MIUR) con  
l'avvocato AVVOCATURA DELLO STATO DISTRETT. DI BRESCIA

Successivamente oggi 06/10/2016 sono comparsi spontaneamente i procuratori delle parti che discutono la causa riportandosi ai rispettivi scritti difensivi ed insistendo per l'accoglimento delle conclusioni.

Il Giudice si ritira in camera di consiglio

Alle ore 18,10 , terminata la camera di consiglio, il giudice decide la causa dando immediata lettura del dispositivo e della contestuale motivazione



**N. R.G. 536/2011**



**TRIBUNALE DI MANTOVA**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
***In nome del popolo italiano***

nella persona del dott. Simona Gerola , in funzione di giudice del lavoro, nel processo di cui in epigrafe, all'udienza del 6.10.16

visto l'art. 429 c.p.c.

ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente:

**SENTENZA**

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con domanda depositata in 23.5.2011

**da**

**...omissis...**



RICORRENTI

**CONTRO**

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE , UNIVERSITA' E RICERCA assistito e rappresentato dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Brescia

RESISTENTE

**CONCLUSIONI:** come da ricorso introduttivo e da memoria di costituzione.

**ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO**

I ricorrenti indicati epigrafe deducono di aver stipulato con il Ministero della Pubblica Istruzione plurimi successivi contratti di lavoro a tempo determinato; assumono che il divieto di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato - qualora i contratti a termine vengano stipulati in successione per soddisfare un bisogno straordinario o stagionale del datore di lavoro, ma di fatto finiscono per far fronte ad un suo fabbisogno permanente e durevole- si pone in aperto contrasto, da un lato con il principio di effettività del diritto comunitario e, dall'altro con le finalità proprie dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato concluso il 18.3.1999 fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale , attuato dalla direttiva del Consiglio 18.6.99 n. 1999/70/CE. Evidenziano che una differenziazione di trattamento basata unicamente sulla diversa tipologia di datore di lavoro potrebbe essere ammissibile unicamente sulla base di giustificazioni oggettive.

Invocano alcune sentenze della Corte di Giustizia Europea e alcuni precedenti di merito e concludono chiedendo l'accertamento della illegittimità/nullità delle clausole apposite del termine stipulati dalla parte ricorrente; la conversione a tempo indeterminato del contratto , il risarcimento di tutti i danni subiti in ragione della illegittimità dei termini , nonché l'accertamento del diritto della parte ricorrente alla medesima progressione stipendiale spettante ai docenti di ruolo secondo anche quanto previsto dall'art. 79 CCNL del Comparto Scuola e la conseguente condanna delle Amministrazioni resistenti al pagamento delle relative differenze retributive.

Il Ministero resiste eccependo preliminarmente la prescrizione

Nel merito il procuratore del convenuto evidenzia che il MIUR nella stipula dei contratti di lavoro con il personale della scuola non si attiene alle disposizioni introdotte dal D.lvo n. 368/2001 in quanto applica la speciale disciplina di settore che andava a ricostruire mediante ampia e diffusa disamina .

Sottolineava che il legislatore nazionale, pur così attento alla normativa comunitaria , ha inteso scientemente escludere il rapporto che si istaura tra il personale scolastico supplente e l'amministrazione scolastica dalla *lex generalis* attuativa dell'accordo quadro; che tale scelta ha trovato indiretta conferma nella legge finanziaria del 2007 la quale non ha intaccato la disciplina speciale di settore e cio' in ragione del fatto che il reclutamento



del personale scolastico, per il complesso sistema in cui si inserisce presenta caratteristiche del tutto peculiari; che tale peculiarità emergono in maniera chiara e inequivocabile in primo luogo dalla legge n. 124 del 3.5.1999 e dal successivo regolamento , adottato con D.L. 131 del 13 giugno , volto a disciplinare nel dettaglio le supplenze del personale scolastico , dall'art. 70 , comma 8 del D.lvo n. 165/2001 dagli artt. 40 e 60 del CCNL della scuola avente forza derogatrice in virtù dell'art. 2, comma 2, del d.lvo n. 165/2001 e dal TU Scuola.

Concludevano chiedendo il rigetto di tutte le domande proposte

La causa veniva rinviata piu' volte in attesa , dapprima della sentenza della Corte Cost. , poi di quella della CGUE e poi di nuovo della pronuncia della Consulta , giudice remittente della questione pregiudiziale, rilevante nel presente giudizio, decisa dalla Corte di Giustizia UE in data 26.11.2014 .

A seguito della sentenza della Corte Cost. n. 187/16 non è vi è alcun motivo di differire ulteriormente la causa, peraltro, di assai risalente iscrizione.

Il ricorso è infondato e non merita accoglimento .

La Consulta , con ampie e argomentate motivazioni giuridiche alle quali si rimanda, ha in sostanza sostenuto che il piano assunzionale straordinario indetto dalla legge cd della "Buona scuola" o lo scorrimento delle graduatoria o i concorsi riservati costituiscano una misura riparatoria 'adeguata' a favore dei docenti per il danno da essi subito dalla reiterazione illimitata dei contratti a tempo determinato e, quindi , dopo aver esaminato il contenuto della legge n. 107 del 13.7.2015 ha ritenuto 'adeguate' le misure prese in campo legislativo, in riferimento alla normativa europea.

A simile conclusione peraltro era giunta la Corte d'Appello di Brescia poco prima della pubblicazione della sentenza della Corte Costituzionale con una pronuncia alla quale si richiama pressoché integralmente ex art. 118 d.a. c.p.c poiché in essa viene effettuata una esaustiva ricostruzione della complessa vicenda che ci occupa e sono svolte argomentazioni del tutto condivisibili .

La C.d.A. di Brescia , richiamando peraltro un precedente del Tribunale di Roma del 15 settembre 2015 e dando continuità ad un suo precedente indirizzo, ha statuito : "Com'è noto, il complesso contenzioso sulle assunzioni a tempo determinato nel settore scolastico ha registrato tre tappe fondamentali corrispondenti ad altrettante pronunce delle Corti Superiori: *con la sentenza n. 10127 del 2012, la Corte di Cassazione ha statuito che: 1) la disciplina contenuta nel d. lgs. n. 368 del 2001 non si applica al personale scolastico, destinatario di una disciplina ad hoc, insensibile - ex art. 70, comma 8, d. lgs. n. 165 del 2001 - agli interventi del legislatore in materia di contratto a tempo determinato nel settore privatistico; 2) la normativa che regola l'apposizione del termine nel settore scolastico (comune tanto al personale docente, quanto a quello ATA: v. art. 4, comma 11, legge n. 124 del 1999) non contrasta con la disciplina comunitaria di quella tipologia contrattuale, consentendo l'apposizione del termine in presenza di circostanze precise e concrete e di esigenze oggettive e specifiche, tali da scongiurare ogni possibilità di abusi da parte datoriale, priva di qualsiasi potere discrezionale e invece tenuta al puntuale rispetto di*



*un'articolata normativa che regola puntualmente sia il numero delle assunzioni a termine cui si può procedere ogni anno sia l'individuazione del lavoratore che si può assumere a termine; 3) l'art. 5, co. 4-bis, d. lgs. n. 368 del 2001 (al pari degli altri precetti di tale decreto legislativo) non si applica al personale della scuola e, al riguardo, il disposto dell'art. 9 del decreto-legge n. 70 del 2011 è meramente confermativo di un principio già enucleabile dal sistema ed è privo di qualsiasi carattere innovativo; conseguentemente la reiterazione dei contratti a termine non conferisce al lavoratore il diritto alla conversione in contratto a tempo indeterminato, né il diritto al risarcimento del danno, ove non risulti perpetrato, ai suoi danni, uno specifico abuso del diritto nell'assegnazione degli incarichi di supplenza; con ordinanza n. 207 del 2013, la Corte costituzionale ha sottoposto alla Corte di giustizia dell'Unione europea, in via pregiudiziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 267 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, le seguenti questioni di interpretazione della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE: 1) se la predetta clausola debba essere interpretata nel senso che osta all'applicazione dell'art. 4, commi 1, ultima proposizione, e 11, della legge n. 124 del 1999 - i quali, dopo aver disciplinato il conferimento di supplenze annuali su posti «che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre», dispongono che si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, «in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo» - disposizione la quale consente che si faccia ricorso a contratti a tempo determinato senza indicare tempi certi per l'espletamento dei concorsi e in una condizione che non prevede il diritto al risarcimento del danno; 2) se costituiscano ragioni obiettive, ai sensi della predetta clausola, le esigenze di organizzazione del sistema scolastico italiano, tali da rendere compatibile con il diritto dell'Unione europea una normativa come quella italiana che per l'assunzione del personale scolastico a tempo determinato non prevede il diritto al risarcimento del danno; con sentenza del 26 novembre 2014, la Corte di giustizia dell'Unione Europea, in risposta alla sollecitazione proveniente dalla Corte costituzionale (oltre che da un giudice di merito), ha dichiarato che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro 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, aggiungendo che risulterebbe 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" (così Tribunale Roma cit.). Va, a questo proposito, ricordato che il sistema scolastico italiano, oltre alla immissione in ruolo a seguito di pubblico concorso, conosceva una sorta di "secondo binario" di accesso alla cattedra, dato dalla presenza dei docenti in graduatorie (le graduatorie provinciali permanenti, poi divenute graduatorie ad esaurimento, quando ne è stato chiuso l'accesso) alle quali si accedeva se in possesso del titolo di studio richiesto per ciascuna*



*materia di insegnamento e della relativa abilitazione (che si poteva conseguire con modalità, che sono mutate nel tempo, ma che presupponevano sempre un addestramento teorico e pratico finalizzato all'insegnamento della materia). Da queste graduatorie, secondo il sistema dei punteggi conseguiti con gli incarichi di insegnamento annuali (almeno 180 gg.) e con eventuali titoli di formazione aggiuntivi, si accedeva direttamente alla stabilizzazione, scalando via via le posizioni in base al punteggio (e, quindi, sostanzialmente agli anni di insegnamento effettuati tramite il sistema delle supplenze) . Accanto a queste graduatorie esistevano quelle di Istituto, a loro volta divise in tre fasce, e, per quanto qui rileva, alla seconda fascia si potevano iscrivere i laureati abilitati che non erano entrati nella graduatorie ad esaurimento, mentre alla terza anche i laureati sprovvisti di abilitazione (non solo i laureati con laurea magistrale ma anche quelli con ulteriori titoli come master, dottorati ed altro, che peraltro, ai fini dell'insegnamento, non potevano, per ciò solo e nonostante, in qualche caso, l'importanza dei titoli, dirsi abilitati). Questa distinzione, normalmente, influiva anche sui contratti stipulati: mentre gli iscritti alle graduatorie ad esaurimento beneficiavano tutti di supplenze annuali, fino all'immissione in ruolo, sulle cattedre comprese nel cosiddetto "organico di diritto", e quindi con copertura da 1 settembre al 31 agosto di ogni anno e conseguente consecutività assoluta dei contratti, ai posti che rientrano nel cosiddetto organico di fatto, ossia posti già coperti da personale di ruolo che si rendevano disponibili, praticamente per tutto l'anno o per periodi molto lunghi, per ragioni squisitamente sostitutive (maternità, gravi malattie e altre sospensioni dell'attività didattica con diritto alla conservazione del posto) o per l'attribuzione, per tutto l'anno, dei cosiddetti "spezzoni orari", potevano accedere anche gli iscritti alle graduatorie di istituto di seconda fascia e in qualche caso anche di terza fascia, una volta ovviamente esaurite le graduatorie provinciali. Questi contratti venivano stipulati, appena preso atto della sussistenza dell'esigenza - e quindi ad anno scolastico già iniziato - fino al termine delle lezioni e delle attività di chiusura dell'anno scolastico, e cioè fino al 30 giugno. Potevano essere chiamati a svolgere supplenze brevi, quelle per coprire vacanze di pochi giorni, anche gli iscritti alla terza fascia delle graduatorie di istituto, benchè privi di abilitazione all'insegnamento . In questo quadro normativo, e successivamente agli arresti giurisprudenziali sopra ricordati, come ricorda il già citato Tribunale di Roma "il legislatore, con la legge n. 107 del 2015, ha autorizzato il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ad attuare un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale docente per le istituzioni scolastiche statali di ogni ordine e grado, per la copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, rimasti vacanti e disponibili all'esito delle operazioni di immissione in ruolo effettuate per il medesimo anno scolastico ai sensi dell'art. 399 d. lgs. n. 297 del 1994 (art. 1, co. 95). Sono stati assunti a tempo indeterminato i soggetti iscritti a pieno titolo nelle graduatorie del concorso pubblico per titoli ed esami a posti e cattedre bandito con decreto n. 82 del 24 settembre 2012 e quelli iscritti a pieno titolo nelle graduatorie ad esaurimento del personale docente di cui all'art. 1, comma 605, lettera c), l. n. 296 del 2006 (art. 1, co. 96). Dispone infine il comma 98 che al piano straordinario di assunzioni si provvede secondo tre fasi: a) i soggetti di cui al comma 96 sono assunti entro il 15 settembre 2015, nel limite dei posti vacanti e disponibili in organico di diritto, secondo le ordinarie procedure di cui all'art. 399 d. lgs. n. 297 del 1994; b) in deroga a quest'ultimo articolo, i soggetti di cui al comma 96 che non risultano destinatari della proposta di assunzione nella fase di cui alla lettera a), sono assunti, con decorrenza giuridica al 1° settembre 2015, nel limite dei posti vacanti e disponibili in organico di diritto che residuano dopo la fase di cui alla lettera a); c) sempre in deroga al più volte citato art. 399, i soggetti di cui al*



comma 96, che non risultano destinatari della proposta di assunzione nelle fasi di cui alle lettere a) o b), sono assunti, con decorrenza giuridica al 1° settembre 2015, nel limite dei posti di cui alla Tabella 1 allegata alla stessa l. n. 107 del 2015 (vale a dire 55.258 posti)" (...). Premesso che non v'è dubbio che i contratti stipulati dagli originari ricorrenti siano conformi alla legislazione nazionale all'epoca vigente nel settore della scuola, questione del resto neppure dedotta, il riconoscimento della fondatezza delle domande qui riproposte presupporrebbe necessariamente la valutazione in termini di illegittimità (per contrasto con le fonti superiori, nazionali e sovranazionali) della predetta normativa nazionale. Secondo il parere di questa Corte, che già è stato adottato da una parte della giurisprudenza di merito, una simile valutazione deve essere condotta tenendo presente l'intero quadro offerto dalla legislazione italiana, incluse le disposizioni ora dettate dalla legge n. 107 del 2015, strettamente connesse con quelle oggetto delle menzionate pronunce delle Corti Superiori e finalizzate a completare e perfezionare il sistema quale risultava già prima del recente intervento del legislatore. Prosegue efficacemente la sentenza citata: "In effetti è indubbio che, già prima del 2015, il sistema delle assunzioni a tempo determinato nel settore della scuola era caratterizzato da un dato del tutto peculiare e sconosciuto ad altri settori dell'impiego pubblico. In particolare, a partire da un certo momento, è stato previsto che la scelta dei lavoratori da assumere a tempo determinato avvenisse tra quanti risultavano iscritti in determinati elenchi (c.d. graduatorie ad esaurimento), i quali comprendevano anche coloro che avevano già stipulato contratti di lavoro a termine con l'Amministrazione e che a quegli elenchi quest'ultima avrebbe fatto ricorso anche per l'individuazione dei lavoratori ad immettere in ruolo, vale a dire da assumere a tempo indeterminato (almeno per una percentuale dei posti disponibili). La conseguenza era che, essendo stato precluso l'inserimento di ulteriori interessati in quegli elenchi, progressivamente e proporzionalmente alla creazione di disponibilità nella pianta organica e compatibilmente con le disponibilità finanziarie dello Stato, tutti i lavoratori precedentemente assunti a tempo determinato ed iscritti nelle graduatorie ad esaurimento sarebbero stati assunti a tempo indeterminato. Ora, la Corte di giustizia dell'Unione Europea, nella ricordata sua pronuncia del 2014, ha riconosciuto che l'insegnamento è correlato a un diritto fondamentale garantito dalla Costituzione italiana che impone allo Stato italiano di organizzare il servizio scolastico garantendo un adeguamento costante tra il numero di docenti e il numero di scolari, cosa che dipende da un insieme di fattori, taluni difficilmente controllabili o prevedibili. La Corte ha aggiunto che tali fattori attestano una particolare esigenza di flessibilità, che può oggettivamente giustificare il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Allo stesso tempo, la Corte ammette che, qualora uno Stato membro riservi, nelle scuole da esso gestite, l'accesso ai posti permanenti al personale vincitore di concorso, tramite l'immissione in ruolo, può altresì oggettivamente giustificarsi che, in attesa dell'espletamento di tali concorsi, i posti da occupare siano coperti con una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Tuttavia il solo fatto che la normativa nazionale, che consente proprio il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura, tramite supplenze annuali, di posti vacanti e disponibili in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali, possa essere giustificata da una «ragione obiettiva» non è sufficiente a renderla conforme all'accordo quadro, se risulta che l'applicazione concreta di detta normativa conduce, nei fatti, a un ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Ciò si verifica quando tali contratti sono utilizzati per soddisfare esigenze permanenti e durevoli delle scuole statali in materia di personale. Nel caso specifico dell'ordinamento italiano, la Corte ha rilevato che il termine di immissione in ruolo dei docenti nell'ambito di tale



*regime è variabile e incerto, poiché essa dipende da circostanze aleatorie e imprevedibili. Infatti, da un lato, l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento dei docenti in graduatoria è in funzione della durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato nonché dei posti che sono nel frattempo divenuti vacanti. Dall'altro lato, non è previsto alcun termine preciso per l'organizzazione delle procedure concorsuali. Sono queste due circostanze di fatto (aleatorietà dell'immissione in ruolo dei lavoratori iscritti nelle graduatorie ad esaurimento, mancanza di termini per l'organizzazione delle procedure concorsuali) che hanno indotto la Corte europea a concludere nel senso che la normativa italiana, sebbene limiti formalmente il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato per provvedere a supplenze annuali per posti vacanti e disponibili solo per un periodo temporaneo fino all'espletamento delle procedure concorsuali, non consente di garantire che l'applicazione concreta delle ragioni oggettive sia conforme ai requisiti dell'accordo quadro. Quanto, poi, alle misure sanzionatorie, la stessa Corte, muovendo dalla constatazione che la normativa italiana escluderebbe sia il risarcimento del danno subito a causa del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore dell'insegnamento, sia la trasformazione di tali contratti in contratti a tempo indeterminato, conclude nel senso della mancanza di misure adeguate per sanzionare debitamente il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato escludendo che una sanzione effettiva e dissuasiva possa essere individuata nel fatto che un lavoratore che abbia effettuato supplenze possa ottenere un contratto a tempo indeterminato con l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento in graduatoria, poiché trattasi di possibilità del tutto aleatoria. Orbene, sembra evidente che le disposizioni della l. n. 107 del 2015 richiamate in precedenza vadano ad impattare proprio sugli evidenziati snodi essenziali del ragionamento svolto dalla Corte di giustizia e, precisamente, sul ritenuto carattere aleatorio dell'immissione in ruolo dei lavoratori destinatari, nel corso degli anni passati, di ripetute assunzioni a termine. Infatti attualmente costoro, semplicemente manifestando la loro volontà in tal senso, saranno assunti a tempo indeterminato con decorrenza almeno giuridica dal settembre 2015 (ciò anche per coloro che siano destinati ad essere immessi in ruolo all'esito della c.d. fase c), onde neppure nei confronti di tale categoria di lavoratori può ipotizzarsi l'inadeguatezza della tutela assicurata dalla nuova disciplina). Sembra al Tribunale che ci troviamo al cospetto di una "sanzione" del ripetuto ricorso ad assunzioni a tempo determinato per far fronte ad esigenze asseritamente stabili, sicuramente congrua rispetto ai parametri richiesti dalla direttiva e dalla giurisprudenza europee. Viene infatti assicurato ai lavoratori il bene della vita maggiormente prezioso, vale a dire lo stabile posto di lavoro e ciò senza necessità di sottoposizione ad ulteriori selezioni dall'esito incerto. Quest'ultimo rilievo (e, cioè, la possibilità dei lavoratori in questione di essere immessi in ruolo senza necessità di superare un concorso, come pure richiesto, in via generale e salvo eccezioni stabilite per legge, dall'art. 97 Cost.) vale largamente a compensare il "pregiudizio" costituito dalla decorrenza solo dal settembre 2015 dell'assunzione a tempo indeterminato. Tanto più che, all'esito di tale assunzione, gli interessati potranno richiedere la ricostruzione della carriera facendo valere anche i periodi lavorati in virtù di pregressi contratti a tempo determinato e che, per i periodi in questione, essi hanno comunque diritto a vedersi calcolata - ai fini della maturazione di miglioramenti economici collegati all'anzianità - il servizio prestato in esecuzione di precedenti contratti a termine.... Il perfezionamento del sistema già in vigore da anni nel settore della scuola operato dal legislatore del 2015 consente dunque di escludere che le ripetute assunzioni a tempo determinato verificatesi prima dell'entrata in vigore della l. n. 107 (incluse quelle oggetto della presente causa) possano essere*



*considerate illegittime perché disposte in esecuzione di una normativa confliggente con il diritto sovranazionale o con l'ordinamento costituzionale. Non è corretto, poi, pervenire a conclusione diversa sulla base della considerazione che, essendo i contratti in questione stati conclusi prima dell'entrata in vigore della l. n. 107, la loro validità dovrebbe essere verificata senza prendere in considerazione la normativa recata da quella legge. In effetti, come segnalato in precedenza, il sistema era congegnato, già all'epoca cui risale la stipulazione dei contratti per cui è causa, in maniera tale che i destinatari di successive assunzioni a termine fossero esclusivamente i lavoratori iscritti in elenchi chiusi (le graduatorie ad esaurimento) utilizzati dell'Amministrazione anche per individuare i destinatari di una quota delle immissioni in ruolo. In altri termini, in base al modello delineato dal legislatore già prima della l. n. 107 del 2015, i docenti destinatari di assunzioni a termine erano destinatari del diritto ad essere assunti in pianta stabile man mano che si fossero rese disponibili le cattedre e, nel frattempo, continuavano ad essere utilizzati con incarichi di supplenza. Si trattava di un percorso, per così dire, "protetto", proprio perché, da un lato, la chiusura definitiva delle graduatorie impediva che alle assunzioni a termine potessero aspirare anche soggetti che non avessero già lavorato a tempo determinato con l'Amministrazione e, dall'altro, era certo (anche se solamente nell'an, non pure nel quando) che sarebbero stati destinatari di una futura assunzione a tempo indeterminato. Peraltro, come detto, la Corte di giustizia dell'Unione Europea ha ritenuto che l'incertezza circa il tempo in cui si sarebbe verificata l'assunzione in pianta stabile rendesse il sistema censurabile sotto il profilo dell'idoneità a costituire un efficace deterrente contro il ricorso abusivo alle assunzioni a tempo determinato. Ma ormai tale segmento del sistema è stato modificato in maniera sicuramente idonea a soddisfare i requisiti di certezza pretesi dai giudici comunitari (è certa, perché inderogabilmente stabilita dalla legge, la data della decorrenza delle immissioni in ruolo); e ciò è avvenuto con efficacia per così dire "retroattiva", poiché la "sanzione" dell'immissione in ruolo riguarda non i contratti a termine conclusi dopo l'entrata in vigore della legge che l'ha introdotta nell'ordinamento, bensì proprio i contratti a tempo determinato stipulati in epoca precedente" (così testualmente la sentenza del Tribunale Roma citata). Del resto, se non si volesse riconoscere al settore scuola, come invece ha fatto la Corte di Giustizia, una assoluta specialità, perché questo non solo assolvere all'obbligo del buon governo, come tutta l'amministrazione dello Stato, ma anche a quello dell'educazione e dell'istruzione, allora la legge 107, che ha stabilizzato quasi 60 mila docenti fino ad allora precari (.....) , potrebbe non resistere al vaglio di costituzionalità, atteso che sulla regola del pubblico concorso e della conseguente ineludibilità del dettato dell'art.97 Cost. la giurisprudenza è tutt'ora rigidissima. Se la valutazione operata dal legislatore, che ha, così facendo, valorizzato, magari anche a scapito della preparazione più recente e più completa che avrebbero potuto garantire i giovani laureati in caso di concorso aperto, l'esperienza didattica di coloro che già da tempo insegnavano, non potesse valere proprio in relazione alla totale differenza che esiste tra un dipendente dello Stato, addetto a compiti pur rilevanti, e un insegnante, a cui viene affidata l'istruzione e la cultura delle giovani generazioni, allora dovrebbe certamente porsi il problema della totale violazione dell'art. 97 della Costituzione che questa legge ha introdotto (...) E, in quel caso, l'unico risultato utile che sarebbe conseguibile per tutti i docenti, che da anni insegnano, non potrebbe che essere il diritto ad un risarcimento del danno da quantificare, salvo si provino maggiori danni, difficili da ipotizzare, come massimo in 12 mensilità globali di fatto, essendo, invece, la possibilità di proseguire nell'insegnamento sottoposta all'alea del pubblico concorso, che non garantirebbe certo a tutti loro di superarlo, visto che potrebbe premiare i più giovani e freschi di*



*studi. Appare, quindi, del tutto adeguato il meccanismo premiale, in quanto la precedente reiterazione di contratti a termine, per il meccanismo sopra riferito, era indispensabile ad evitare il concorso. Questo pensiero è condiviso dalla sentenza già più volte citata "Si può dunque concludere che, volendo accedere alla tesi secondo cui i contratti a termine succedutisi prima del 2015 nel settore della scuola fossero stati stipulati per far fronte ad esigenze permanenti della parte datoriale, l'ordinamento prevede, per quel supposto abuso, un rimedio conforme ai principi dettati dalla normativa comunitaria, vale a dire l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore (senza necessità del superamento di un concorso, come stabilito in generale per l'accesso ai pubblici uffici dall'art. 97 Cost.) con decorrenza giuridica dal settembre 2015. Tanto vale ad escludere qualsiasi profilo di illegittimità dei contratti in questione e ad imporre il rigetto di tutte le domande formulate dalla parte attrice e fondate su una simile qualificazione dei contratti da essa stipulati (conversione del rapporto fin dalla prima assunzione a termine, risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali, attribuzione di un'indennità calcolata secondo quanto previsto dall'art. 8 l. n. 604 del 1966)". Ritiene questa Corte che anche per i ricorrenti che non sono rientrati nelle procedure di stabilizzazione ex lege, la normativa, completamente mutata, configura fatto nuovo idoneo ad integrare le prescrizioni individuate con la sentenza del 26 novembre 2014 dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea, atteso che per loro, con un bando straordinario di decine di migliaia di posti, è ora in corso la procedura concorsuale. Se, come già ricordato, è contraria alla clausola 5, punto 1 solo quella normativa nazionale 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, individuando quindi nel concorso (e non già nella stabilizzazione ex lege indipendentemente da ogni valutazione, di chiunque abbia insegnato, magari anche per brevi periodi) lo snodo che avrebbe comunque fatto cessare il rischio di ricorso abusivo a contratti a termine, tale questione appare ora risolta. Infatti, immessi in ruolo i vincitori del concorso in via di espletamento per il numero di cattedre attualmente necessario, la parte lasciata ai contratti a termine, con durata massima predeterminata, diviene ora estremamente residuale e legata alle vere ragioni di flessibilità connesse all'imprevedibile aumento o diminuzione non solo della popolazione scolastica e anche delle sempre mutevoli scelte in relazione alle scuole di secondo grado, condotta questa già in anticipo scrutinata come legittima dalla medesima Corte di Giustizia, proprio in relazione alla specificità del comparto scuola. E questo vale anche a prescindere dalla rilevantissima questione che sull'organico di fatto, ossia sui posti rimasti scoperti ad anno iniziato per varie ragioni, che sono la quasi totalità dei contratti stipulati dagli odierni appellati, si trattava di chiare esigenze sostitutive, legate all'esistenza di lavoratori già titolari di quella specifica cattedra, e quindi di contratti sempre legittimi, anche fuori dalla speciale normativa scolastica. La nuova normativa, comunque, dopo aver precisato all'art. 1 comma 107 che " A decorrere dall'anno scolastico 2016/2017, l'inserimento nelle graduatorie di circolo e di istituto può avvenire esclusivamente a seguito del conseguimento del titolo di abilitazione", escludendo per sempre dall'utilizzo nell'ambito dell'insegnamento, anche solo come supplenti, non solo i neolaureati, ma anche coloro che hanno conseguito, in Italia o all'estero, dottorati di ricerca e anche ulteriori percorsi formativi post-doc, ha stabilito al comma 109 che "Fermo restando quanto previsto nei commi da 95 a 105, nel rispetto della procedura autorizzatoria di cui all'articolo 39, commi 3 e 3-bis, della legge 27 dicembre 1997,*



n. 449, e successive modificazioni, l'accesso ai ruoli a tempo indeterminato del personale docente ed educativo della scuola statale avviene con le seguenti modalità: a) mediante concorsi pubblici nazionali su base regionale per titoli ed esami ai sensi dell'articolo 400 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come modificato dal comma 113 del presente articolo. La determinazione dei posti da mettere a concorso tiene conto del fabbisogno espresso dalle istituzioni scolastiche nei piani triennali dell'offerta formativa. I soggetti utilmente collocati nelle graduatorie di merito dei concorsi pubblici per titoli ed esami del personale docente sono assunti, nei limiti dei posti messi a concorso e ai sensi delle ordinarie facoltà assunzionali, nei ruoli di cui al comma 66, sono destinatari della proposta di incarico di cui ai commi da 79 a 82 ed esprimono, secondo l'ordine di graduatoria, la preferenza per l'ambito territoriale di assunzione, ricompreso fra quelli della regione per cui hanno concorso. La rinuncia all'assunzione nonché la mancata accettazione in assenza di una valida e motivata giustificazione comportano la cancellazione dalla graduatoria di merito; .. " E dopo aver regolamentato le assunzioni senza concorso di cui si è trattato prima "fino a totale scorrimento delle relative graduatorie ad esaurimento" al comma 110 ribadisce che " A decorrere dal concorso pubblico di cui al comma 114, per ciascuna classe di concorso o tipologia di posto possono accedere alle procedure concorsuali per titoli ed esami, di cui all'articolo 400 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297, come modificato dal comma 113 del presente articolo, esclusivamente i candidati in possesso del relativo titolo di abilitazione all'insegnamento e, per i posti di sostegno per la scuola dell'infanzia, per la scuola primaria e per la scuola secondaria di primo e di secondo grado, i candidati in possesso del relativo titolo di specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità. Per il personale educativo continuano ad applicarsi le specifiche disposizioni vigenti per l'accesso alle relative procedure concorsuali". Al comma 113 ha poi proceduto ad integrare la normativa preesistente secondo i nuovi principi " All'articolo 400 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni :a) il primo periodo del comma 01 è sostituito dai seguenti: «I concorsi per titoli ed esami sono nazionali e sono indetti su base regionale, con cadenza triennale, per tutti i posti vacanti e disponibili, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, nonchè per i posti che si rendano tali nel triennio. Le relative graduatorie hanno validità triennale a decorrere dall'anno scolastico successivo a quello di approvazione delle stesse e perdono efficacia con la pubblicazione delle graduatorie del concorso successivo e comunque alla scadenza del predetto triennio....»; mentre con il comma 114 si stabilisce che " Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, ferma restando la procedura autorizzatoria, bandisce, entro il 1° dicembre 2015, un concorso per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di personale docente per le istituzioni scolastiche ed educative statali ai sensi dell'articolo 400 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, come modificato dal comma 113 del presente articolo, per la copertura, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, di tutti i posti vacanti e disponibili nell'organico dell'autonomia, nonchè per i posti che si rendano tali nel triennio. Limitatamente al predetto bando sono valorizzati, fra i titoli valutabili in termini di maggiore punteggio: a)il titolo di abilitazione all'insegnamento conseguito a seguito sia dell'accesso ai percorsi di abilitazione tramite procedure selettive pubbliche per titoli ed esami, sia del conseguimento di specifica laurea magistrale o a ciclo unico; b)il servizio prestato a tempo determinato, per un periodo continuativo non inferiore a centottanta giorni, nelle istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado". Nell'ambito di questo nuovo sistema, il comma 181 prevede che "I decreti legislativi di cui al comma 180 sono adottati nel rispetto dei principi e



criteri direttivi di cui all'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, nonché dei seguenti: ...b) riordino, adeguamento e semplificazione del sistema di formazione iniziale e di accesso nei ruoli di docente nella scuola secondaria, in modo da renderlo funzionale alla valorizzazione sociale e culturale della professione, mediante: 1) l'introduzione di un sistema unitario e coordinato che comprenda sia la formazione iniziale dei docenti sia le procedure per l'accesso alla professione, affidando i diversi momenti e percorsi formativi alle università o alle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica e alle istituzioni scolastiche statali, con una chiara distinzione dei rispettivi ruoli e competenze in un quadro di collaborazione strutturata; 2) l'avvio di un sistema regolare di concorsi nazionali per l'assunzione, con contratto retribuito a tempo determinato di durata triennale di tirocinio, di docenti nella scuola secondaria statale. L'accesso al concorso è riservato a coloro che sono in possesso di un diploma di laurea magistrale o di un diploma accademico di secondo livello per le discipline artistiche e musicali, coerente con la classe disciplinare di concorso. I vincitori sono assegnati a un'istituzione scolastica o a una rete tra istituzioni scolastiche. A questo fine sono previsti: 2.1) la determinazione di requisiti per l'accesso al concorso nazionale, anche in base al numero di crediti formativi universitari acquisiti nelle discipline antropico-pedagogiche e in quelle concernenti le metodologie e le tecnologie didattiche, comunque con il limite minimo di ventiquattro crediti conseguibili sia come crediti curricolari che come crediti aggiuntivi; 2.2) la disciplina relativa al trattamento economico durante il periodo di tirocinio, tenuto anche conto della graduale assunzione della funzione di docente; 3) il completamento della formazione iniziale dei docenti assunti secondo le procedure di cui al numero 2) tramite: 3.1) il conseguimento, nel corso del primo anno di contratto, di un diploma di specializzazione per l'insegnamento secondario al termine di un corso annuale istituito, anche in convenzione con istituzioni scolastiche o loro reti, dalle università o dalle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, destinato a completare la preparazione degli iscritti nel campo della didattica delle discipline afferenti alla classe concorsuale di appartenenza, della pedagogia, della psicologia e della normativa scolastica; 3.2) la determinazione degli standard nazionali per la valutazione finalizzata al conseguimento del diploma di specializzazione, nonché del periodo di apprendistato; 3.3.) per i vincitori dei concorsi nazionali, l'effettuazione, nei due anni successivi al conseguimento del diploma, di tirocini formativi e la graduale assunzione della funzione docente, anche in sostituzione di docenti assenti, presso l'istituzione scolastica o presso la rete tra istituzioni scolastiche di assegnazione; 3.4) la possibilità, per coloro che non hanno partecipato o non sono risultati vincitori nei concorsi nazionali di cui al numero 2), di iscriversi a proprie spese ai percorsi di specializzazione per l'insegnamento secondario di cui al numero 3.1); 4) la sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'esito di positiva conclusione e valutazione del periodo di tirocinio, secondo la disciplina di cui ai commi da 63 a 85 del presente articolo; 5) la previsione che il percorso di cui al numero 2) divenga gradualmente l'unico per accedere all'insegnamento nella scuola secondaria statale, anche per l'effettuazione delle supplenze; l'introduzione di una disciplina transitoria in relazione ai vigenti percorsi formativi e abilitanti e al reclutamento dei docenti nonché in merito alla valutazione della competenza e della professionalità per coloro che hanno conseguito l'abilitazione prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui alla presente lettera; 6) il riordino delle classi disciplinari di afferenza dei docenti e delle classi di laurea magistrale, in modo da assicurarne la coerenza ai fini dei concorsi di cui al numero 2), nonché delle norme di attribuzione degli insegnamenti nell'ambito della classe disciplinare di afferenza secondo principi di



*semplificazione e di flessibilità, fermo restando l'accertamento della competenza nelle discipline insegnate 7) la previsione dell'istituzione di percorsi di formazione in servizio, che integrino le competenze disciplinari e pedagogiche dei docenti, consentendo, secondo principi di flessibilità e di valorizzazione, l'attribuzione di insegnamenti anche in classi disciplinari affini; 8) la previsione che il conseguimento del diploma di specializzazione di cui al numero 3.1) costituisca il titolo necessario per l'insegnamento nelle scuole paritarie ....". Come è facile notare, dalla pur lunga digressione normativa, che peraltro appare funzionale ai fini che qui rilevano, il sistema è stato totalmente stravolto e rivoluzionato prevedendo fasi intermedie nelle quali, dopo la stabilizzazione ex lege degli inseriti nelle graduatorie a esaurimento e la partecipazione al primo concorso - attualmente in corso - di tutti i docenti abilitati inseriti nelle cosiddette G.I., ai quali, in caso di superamento della selezione, saranno applicati punteggi aggiuntivi che valorizzeranno proprio la loro pregressa esperienza di insegnamento, si aprirà una fase nella quale i concorsi, nei limiti dei posti che si renderanno disponibili a seguito di pensionamenti o dimissioni, saranno banditi sempre ogni tre anni e nuovamente aperti a coloro che hanno conseguito la laurea magistrale necessaria per ciascuna cattedra, i quali saranno appositamente formati all'insegnamento con una complessa sinergia con le istituzioni di alta cultura. Questo sistema risponde certamente alle indicazioni che vengono dalla Corte di Giustizia e pone fine, in tempi ormai rapidissimi, al ricorso ai contratti a termine, anche perché anche sulle esigenze meramente sostitutive, brevi o lunghe che siano, saranno utilizzati i docenti vincitori di concorso in fase di formazione abilitante. (...)*

Deve essere rigettata quindi tanto la domanda di conversione del contratto quanto la domanda di risarcimento danni .

Al contrario la pretesa al riconoscimento della medesima progressione stipendiale spettante ai docenti di ruolo è fondata .

E ` pacifico che tra le parti ricorrenti e il Ministero sono intercorsi numerosi contratti di lavoro a termine, senza sostanziale soluzione di continuità e di durata annuale o comunque tale da coprire pressoché integralmente ciascun anno scolastico ed è del pari pacifico che per tutto il periodo coperto dai vari contratti a termine i lavoratori hanno percepito il trattamento economico iniziale previsto per il personale di ruolo molo corrispondente alla qualifica, senza beneficiare della progressione economica riconosciuta dalla contrattazione collettiva per il personale di ruolo. In pratica, i docenti sono sempre stati retribuiti con lo stipendio di prima fascia, equivalente a quello previsto per il personale scolastico con anzianità inferiore ai due anni.

Il carattere speciale del sistema di reclutamento del personale della scuola e la riconosciuta legittimità del termine apposto ai contratti per cui è causa non contrastano con l'accertamento di un trattamento discriminatorio nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, in presenza di situazioni "comparabili": ciò in quanto non solo alcuna incompatibilità sussiste tra il complesso normativo in tema di supplenze e l'art.6 D.Lgs. 368/01, ma anche perché il principio di non discriminazione è sancito dall'art.4 della Direttiva 1999/70/CE e costituisce, accanto al principio della tutela giurisdizionale effettiva derivante da norme dell'Unione un principio generale del diritto dell'Unione.



Quindi , una volta respinta la domanda risarcitoria per illegittima apposizione del termine, ben può essere esaminata l'autonoma causa petendi, rappresentata dalla violazione del divieto di discriminazione, solo indirettamente riconducibile all'abuso vietato dalla direttiva nr.70/99/CE.

Ora, l'art.6 cit. stabilisce che al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spetta "ogni altro trattamento in atto" per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello, in proporzione al periodo lavorativo prestato, e non obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Dal canto suo, la clausola 4 punto 1 dell'accordo cit. dispone 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 un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive".

La giurisprudenza della Corte di Giustizia ha chiarito la portata generale della direttiva 99/70 e del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che vi sono affermati: "la mera circostanza che un impiegato sia qualificato come 'di ruolo' in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego di uno Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, pena rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 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" (così : Corte di Giustizia 13 settembre 2007 C-307/5 Del Cerro punto 29; Corte di Giustizia 22 dicembre 2010 C-444/09 Gavieiro e C-456/09 Torres punto 43)".

Infatti, 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 durata stessa dell'impiego. Ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità di trattamento priverebbe del loro contenuto gli scopi della direttiva 70/99 e dell'accordo quadro "(Corte di Giustizia 22 dicembre 2010 cit. punto 57), scopi individuati dalla stessa corte nella "garanzia della parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni (...) 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"(punti 47 e 48).

Il trattamento retributivo progressivamente collegato all'anzianità di lavoro - che è ciò di cui si discute - rientra indiscutibilmente nel concetto di "condizioni di impiego" di cui parla la direttiva, trasposta nel D.Lgs. 368 con la formula di cui all'art.6 cit.



D'altro canto, secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, l'unico limite che giustifica un trattamento differenziato, e cioè la sussistenza di ragioni oggettive, non può essere ravvisato dalla mera circostanza che un impiego sia qualificato di ruolo in base all'ordinamento interno e presenti alcuni aspetti caratterizzanti il pubblico impiego (cfr.: Corte di Giustizia II Sez. 13 settembre 2007 causa 307/05 Del Cerro, punti da 26 a 29; Corte di Giustizia 22 dicembre 2010 cause riunite 444/09 e 456/09 Gavieiro e Torres).

La Corte di Giustizia ha definito la nozione di ragioni oggettive tali da giustificare una diversità di trattamento tra assunti a termine e assunti di ruolo, nel senso che si deve trattare di "elementi precisi e concreti (...) che possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti a tempo determinato" (cfr.: Corte di Giustizia sentenza Del Cerro citata, punti da 49 a 58).

In altri termini, - come puntualizzato dalla citata sentenza Gavieiro e Torres ai punti 54 e 55, richiamando la precedente decisione C 307 punti 57 e 58 - le ragioni oggettive che ai sensi dell'art.4 punto 1 della direttiva clausola legittimano la differenza di trattamento non possono consistere nel fatto che questa sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale la legge o il contratto collettivo, ma riguardano "la 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". Dunque, la reale necessità così come descritta dalla corte europea non può certo identificarsi con l'essere un dipendente a tempo determinato, di ruolo o meno e assunto o meno con concorso nè tali peculiarità del rapporto di impiego hanno alcuna correlazione logica con il negare la progressione retributiva in funzione dell'anzianità maturata (cfr. in questi esatti termini: Corte di Giustizia 22 dicembre 2010, cit. punto 43) - nè, in tale ottica antidiscriminatoria, può condividersi l'argomentazione della difesa del ministero in punto di valutazione dell'anzianità di servizio a fini economici nei medesimi termini posti per il personale di ruolo, ovvero limitata ad un terzo per l'anzianità eccedente il quadriennio, in quanto o il meccanismo consente di recuperare la retribuzione, maturata per anzianità nei periodi di servizio maturati prima dell'ingresso in ruolo, in costanza del rapporto a termine ovvero non elimina la discriminazione retributiva ed è perciò illegittima.

Deve escludersi, invece, la spettanza degli scatti di cui all'art. 53 della legge n. 312/1980 in quanto, così come già affermato da altra giurisprudenza di merito:

*"a) il sistema retributivo previsto per il personale di ruolo della scuola dall'art. 50 della legge 312/1980, fondato su classi stipendiali progressive e su maggiorazioni biennali del 2,50%, è stato integralmente sostituito dalla nuova disciplina contrattuale che prevede posizioni stipendiali per fasce di anzianità*

*b) i supplenti del personale docente e non docente della scuola hanno sempre ricevuto, anche antecedentemente alla contrattualizzazione, un trattamento economico pari a quello*



*previsto per la posizione iniziale del personale a tempo indeterminato (di ruolo e non di ruolo) senza riconoscimento alcuno della anzianità, non applicandosi agli stessi l'art. 53 della legge 312/1980*

*c) la normativa [in questione] non è stata disapplicata solo limitatamente ai docenti di religione, che continuano quindi a percepire gli scatti di anzianità, ma nei limiti previsti dal richiamato sesto comma" (cfr. Corte App. Roma, 23.10.2013; in termini anche Corte App. Roma, 6.03.2015 )*

In conclusione, per tutte le considerazioni che precedono, l'Amministrazione convenuta deve essere condannata al pagamento in favore della ricorrente 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 dalla data di deposito del ricorso ), oltre alla maggior somma tra gli interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo

Poiché vengono rivendicati crediti di natura retributiva, il loro termine di prescrizione è quinquennale e deve farsi decorrere dalla data di deposito del ricorso dal momento che non è stata comprovata l'esistenza di altri validi atti introduttivi ( l'atto di impugnazione dei contratti a termine ex art. 32 l 183/2010 non può essere considerato atto interruttivo della prescrizione del diritto alla progressione economica).

L'accoglimento solo parziale del ricorso giustifica la compensazione nella misura di tre quarti delle spese processuali, condannandosi il convenuto al pagamento del quarto residuo, liquidato come da dispositivo.

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

definitivamente pronunciando , ogni altra istanza , eccezione e deduzione disattesa così provvede:

rigetta le domande relative alla illegittimità del termine apposto ai contratti impugnati ;  
condanna il MIUR al pagamento in favore della parte ricorrente 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 dalla data del deposito del ricorso ) , con esclusione degli scatti di cui all'art. 53 della legge n. 312/1980, oltre interessi legali

compensa per tre quarti le spese processuali e condanna il MIUR al pagamento del quarto residuo, liquidato in euro 1100,00 oltre rimborso forf., IVA e CPA

Così deciso in Mantova , il 6.10.2016

Il giudice  
dott.ssa Simona Gerola

