



TRIBUNALE DI LECCE
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Lecce, in composizione monocratica, in persona del dott. Luca Buccheri, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente

S E N T E N Z A

nella causa discussa all' udienza del 24.2.17 promossa da:

~~_____~~ rappresentata e difesa, con mandato a margine del ricorso dagli avv.ti Luigi Giuseppe Cornio , Maria Assunta Maletesta e Francesco Americo

Ricorrente

C O N T R O

-Ministero istruzione, Università e Ricerca e Accademia di Belle Arti di Lecce, rappresentati e difesi, ex art. 417-bis c.p.c. dal dottor ~~_____~~

Resistente

-Accademia di Belle Arti di Urbino in persona del direttore p.t.,

Resistente contumace

-Presidenza del Consiglio dei Ministri in persona del Presidente p.t.

Resistente contumace

Oggetto: conversione rapporto, risarcimento del danno, crediti di lavoro.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 28.7.15, la parte ricorrente di cui in epigrafe ha chiesto di accertare il proprio diritto alla conversione del rapporto per abuso e reiterazione ingiustificata della stipula di contratti a termine per docenza, risarcimento del danno conseguente all'abuso, diritto all'equiparazione stipendiale, pro rata temporis, con quello dei docenti a tempo indeterminato ed agli incrementi tabellari collegati all'anzianità di servizio in equiparazione a quanto previsto per i docenti in ruolo a tempo indeterminato con condanna alle conseguenti relative differenze retributive.

A fondamento della propria domanda parte ricorrente ha dedotto di essere stata impiegata con varie assunzioni a termine quale docente presso accademie di belle arti (settore "abava2" tecniche



dell'incisione) dal 2003 in poi (ultimo contratto con termine 31.10.15) per la copertura di posti vacanti in relazione ad organico di "diritto"; che a copertura di tali posti vacanti veniva chiamata per assunzioni annuali che nell'organizzazione di "settore" (rientrando le accademie di belle arti statali nelle c.d. "afam", istituti di alta formazione artistica e musicale) avvengono nel periodo 1 novembre-31 ottobre; che la successione, ingiustificata, conduceva al necessario accertamento della ricorrenza di un rapporto a tempo indeterminato la cui decorrenza andava individuata al tempo del superamento del limite del triennio di rapporti a termine, diversamente -ritenendosi insussistente la possibilità di una "conversione" del rapporto- chiedendo di proporre questione di legittimità costituzionale (di varia normativa interna contrastante, anche, con direttiva comunitaria del caso); allegava un profilo di danno da violazione del diritto comunitario ad opera del legislatore italiano (a cui però non faceva seguire pertinenti conclusioni con richiesta, e quantificazione, risarcitoria sul punto); allegava, poi, che il trattamento stipendiale, riconosciute nei vari rapporti intervenuti, corrispondeva a quello di "ingresso" del docente a tempo indeterminato, con evidente illegittimità del trattamento stipendiale ricevuto senza alcun riconoscimento, nel tempo, di alcuna anzianità, invocando a tal fine la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18/3/1999, recepito nella Direttiva CEE 99/70.

Il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca e la Accademia di Belle Arti di Lecce nel costituirsi in giudizio hanno eccepito preliminarmente il difetto di giurisdizione, difetto di legittimazione passiva dell'amministrazione (evidentemente riferito alla suddetta Accademia); la prescrizione dei diritti azionati e, nel merito, hanno contestato in fatto e diritto gli avversi assunti e hanno chiesto il rigetto del ricorso.

Alla odierna udienza ricorrente depositava copia di contratti a termine intervenuti successivamente alla proposizione del ricorso.

Le ulteriori parti resistenti non si costituivano e ne veniva dichiarata la contumacia.

Va ritenuta la certa giurisdizione di questo Tribunale del Lavoro, attenendo la controversia a rapporto di lavoro contrattualizzato ed involgendo profili di diritto soggettivo attinenti il regime di stabilità del rapporto nonché crediti retributivi e risarcitori conseguenti; alcun profilo di censura di attività discrezionale o valutazione concorsuale sussiste nella presente controversia.

Va, al contempo, dichiarata l'assenza di legittimazione passiva dell'istituzione accademica costituitasi come sopra, come dell'altra istituzione in Urbino pur convenuta nonché della Presidenza del Consiglio dei Ministri verosimilmente non interessata dal rapporto di lavoro per cui è causa: quanto alle Accademie va rilevato che il "datore di lavoro" è, è sempre stato, nell'arco dei vari rapporti intrattenuti ed allegati, il Ministero (Miur).



Premesso che quanto agli ulteriori contratti di cui ricorrente ha inteso dare documentazione nella odierna udienza (risultano essere una proroga dell'ultimo contratto allegato in ricorso avente termine il 31.10.15 , proroga poi "sostituita" da incarico annuale sino al 31.10.16; quest'ultimo seguito da ulteriore incarico annuale sino al 31.10.17) la parte non ha inteso meglio argomentare la ragione del loro ingresso agli atti e -comunque- gli stessi non potrebbero incidere sul contraddittorio, come delineatosi a seguito dell'introduzione del ricorso originario, quanto al merito della vicenda va detto che l'esame del nucleo della vicenda, ovvero la legittimità della reiterazione di rapporti a termine, non potrebbe vedere quale conseguenza, principale, la dichiarazione della ricorrenza, a maturare dal superamento del limite triennale dedotto, di un rapporto a tempo indeterminato che nel pubblico impiego pur "privatizzato", per dettato costituzionale -come reiteratamente affermato da Corte Costituzionale e Corte di Cassazione- prevede il superamento di una prova concorsuale organizzata dalla pubblica amministrazione.

La stessa giurisprudenza (Corte Costituzionale 187/16 e Corte di Cassazione Sezioni Unite 5072/16) richiamata da ricorrente ribadisce tale principio (l'orientamento per cui il concorso pubblico costituisce la modalità generale ed ordinaria di accesso nei ruoli delle pubbliche amministrazioni, anche delle Regioni, pure se a statuto speciale, non può non dirsi "consolidato", tra tante: Corte Cost., sentenze nn. 7/2015; 211/2014, 134/2014; 137/2013, 107/2013, 72/2013/7/2013; 62/2012; 310/2011, 299/2011; 267/2010; 189/2007) e altra soluzione non si intravede né nella giurisprudenza comunitaria (interpretata ed utilizzata da ricorrente in maniera contrastante con quanto affermato da quelle suddette recenti pronunce apicali) né nella proposizione della questione genericamente dedotta da ricorrente (anche se in epoca di ricorso antecedente proprio alla statuizione di Corte Cost. 187/16 sulla legislazione di settore del 1999).

Devesi rilevare, anche quale inquadramento "storico" della legislazione pertinente come (sono espressioni e considerazioni formulate da SS.UU. 5072/16 del tutto condivisibili) *"..il profilo comunitario della questione in esame è centrato essenzialmente nel citato accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE (Direttiva del Consiglio relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato). Tale direttiva ha dato attuazione all'accordo quadro tra le associazioni sindacali comunitarie al dichiarato fine di prevenire le discriminazioni e gli abusi del ricorso al contratto a tempo determinato e non già di dettare una normativa comunitaria per tale tipologia di rapporto di lavoro che avrebbe ecceduto le competenze comunitarie. Si tratta di una direttiva "obiettiva", quindi non autoapplicativa: al punto 15 del preambolo è detto chiaramente che la direttiva vincola gli Stati membri quanto all'obiettivo da raggiungere, ma lascia agli stessi la scelta della forma e dei mezzi...L'obiettivo è quello di uno standard uniforme di tutele del*



lavoratore per prevenire le discriminazioni e l'abuso del ricorso al contratto a termine....Innanzi tutto la clausola 3 fissa il principio della necessaria identificazione delle "condizioni oggettive". Essendo il contratto a tempo indeterminato la fattispecie normale di rapporto di lavoro, il ricorso al contratto a termine deve essere giustificato da "condizioni oggettive". La clausola considera come condizione oggettiva legittimante il ricorso al contratto a termine, oltre al completamento di un compito specifico o al verificarsi di un evento specifico, anche il solo raggiungimento di una certa data.....La clausola 4 (su cui di seguito per il secondo capo di domanda) pone il principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, mitigato dal concorrente principio del pro rata temporis.....Ma quella che maggiormente interessa al fine di decidere la presente controversia è la clausola 5 che prevede misure di prevenzione degli abusi. Il riferimento è alla successione di contratti a termine che possa qualificarsi come abuso. La clausola indica alternativamente le misure idonee a prevenire gli abusi: a) prescrizione di ragioni obiettive per il rinnovo; b) durata massima dei contratti a termine;c) numero massimo dei rinnovi. La clausola è comunque elastica perchè consente "misure equivalenti" ad una di queste appena indicate. In base a tale clausola, allo scopo di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, tranne che non vi siano ragioni obiettive che giustifichino il rinnovo di tali contratti, sono tenuti ad introdurre una o più misure attuative della prevenzione degli abusi, fissando la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi o il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti. Ma possono anche introdurre altre prescrizioni parimenti orientate alla prevenzione degli abusi purchè siano qualificabili come "norme equivalenti". Altresì - aggiunge la medesima clausola è possibile una differenziazione che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, così coonestando la compatibilità comunitaria di discipline differenziate quale quella, nell'ordinamento italiano, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. La clausola 5 nulla dice quanto alle conseguenze dell'eventuale abuso la cui disciplina pertanto è interamente rimessa alla discrezionalità del legislatore nazionale in un ampio e non definito spettro di alternative. La prevenzione dell'abuso implica una reazione con connotazioni, in senso lato, sanzionatorie dell'abuso stesso. Ma queste possono essere, in ipotesi, l'attribuzione di una ragione di risarcimento del danno oppure la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato oppure entrambe....".

Da tale attenta lettura Corte di Cassazione ricava come né la legislazione né la giurisprudenza comunitaria impongano, nel settore pubblico, la "conversione" ex art. D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 5, comma 4 bis (ovvero la disposizione che tipizzando un'ipotesi di abuso del ricorso reiterato a contratti a termine -poi confermata dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 19, comma 2, nel nuovo



regime del lavoro a tempo determinato- ha previsto che, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato); "...L'abusivo ricorso al contratto a termine - ed anzi, più in generale, l'illegittimo ricorso al contratto a termine - è fonte di danno risarcibile per il lavoratore che abbia reso la sua prestazione lavorativa in questa condizione di illegalità..(ancora SSUU già citata).

Allora , delineato il perimetro della conseguenza da ricavare dalla eventuale ricorrenza di un "abuso " in contratto a termine, oltre il termine triennale di legge, va detto che la sola conseguenza risarcitoria è invocabile da ricorrente.

Riguardo all'atteggiarsi nel tempo dei contratti di lavoro stipulati da ricorrente ed alla loro natura o, meglio, giustificazione, risulta documentato dalla produzione di ricorrente come questa abbia stipulato nel tempo di cui in narrativa più contratti di lavoro a termine e del cui trattamento retributivo ricevuto la entità non sia in contestazione.

Va, ulteriormente premesso come le circostanze allegare in fatto da ricorrente involgano, nello specifico, il tema dei docenti scolastici "precari" e quindi del rinnovo della supplenza disposto in favore dello stesso lavoratore e utilizzato quale modalità ordinaria e sistematica per la copertura di posti vacanti e disponibili, senza l'attivazione delle procedure concorsuali per l'assunzione del personale di ruolo; condotta che, astrattamente, come ridetto, rappresenta un "ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato", come ormai riconosciuto dalla giurisprudenza comunitaria e nazionale in violazione della clausola 5 punto 1 dell'accordo quadro in narrativa (a partire dalla sentenza della CGUE 26 novembre 2014, Mascolo). Riguardo a quanto specificamente dedotto e richiesto da ricorrente va rilevato che, ad onta delle difese sul punto in sede di note autorizzate, non può assolutamente dirsi che - per quanto rileva di seguito e pur prima di specificare il preciso ambito di rilevanza di una reiterazione di contratti a termine- in base ad una mancata "contestazione" della resistente i vari rapporti possano tutti dirsi instaurati per /in ragione di posti di docenza "vacanti" e quindi non altrimenti giustificati/conseguenti alla mancata predisposizione di procedure concorsuali; ciò che rileva è la interpretazione degli stessi e delle loro causali, demandata a questo giudice, al fine di ritenere - o meno- una reiterazione ultra triennale di rapporti non assistiti da ragioni adeguate e obiettive, ovvero tali da "superare" il perimetro di liceità individuato dalla giurisprudenza nazionale e comunitaria.



L'esame della esperienza lavorativa di ricorrente fa rilevare documentati, plurimi, rapporti a termine instaurati dal gennaio 2003 (vedasi narrazione a pagg. 2-5 del ricorso introduttivo e copia contratti allegati a ricorso, produzione di ricorrente).

Avuto riguardo, nello specifico, all'iter ed alle motivazioni dei contratti stipulati da parte ricorrente, ovvero delle supplenze prestate, va rilevato come la motivazione degli incarichi nel tempo assegnati ad essa dall'amministrazione scolastica porti a ritenere che una "abusività" della reiterazione di rapporti a termine possa rinvenirsi nella sua esperienza professionale nei seguenti termini.

L'esame dei contratti allegati da ricorrente fa rilevare, infatti, come detti incarichi siano stati conferiti per varie ragioni : ricorrono quelli stipulati quale "supplenza breve" o per la "sostituzione per malattia" del titolare o comunque "fino alla individuazione dell'avente titolo/diritto" per una durata inferiore all'anno (si tratta di quelli complessivamente stipulati dal gennaio 2003 al 31.10.07 e poi alcuni seguiti nel 2010, 2012, 2013, 2014).

Poi, vanno considerati quelli che risultano stipulati, distintamente, tra novembre 2007 e ottobre 2010, tra novembre 2011 e ottobre 2012, tra novembre 2014 ed ottobre 2015: questi ultimi rilevano ai fini della considerazione di un "abuso" in quanto da ritenere, a durata annuale singolarmente considerati ed in difetto di ragioni specifiche non esplicitate, come involgenti l'assegnazione in relazione all'organico di "diritto", quindi su posti "vacanti" e, complessivamente considerato (come evincibile dalla loro sommatoria) il tempo della loro durata, in superamento del limite triennale di "legittima" reiterazione.

Tali, cinque, incarichi a valenza "annuale" esulano da ragioni "temporanee" e dunque sostanziano un giudizio di abusività.

Ciò per le seguenti considerazioni, da effettuare con le implicite considerazioni di attagliamento delle considerazioni per il personale "ordinario" -anche- al personale , docente, delle suddette "afam".

Infatti in ordine al sistema di reclutamento del personale a tempo determinato nel settore scolastico, va rilevato che l'art. 4 della legge 124/99, intitolata "Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico", prevede ("prevedeva" dovrebbe dirsi, quantomeno per i commi interessati dalla pronuncia di Corte Cost. 178/16...):" 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 (...) 11. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano anche al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA)".

La norma, così come specificata per il personale docente dal regolamento successivamente adottato con il D.M. 201 del 2000, distingue dunque tre ipotesi di supplenza, una annuale, due per esigenze temporanee.

La prima è destinata a soddisfare l'esigenza dell'Amministrazione scolastica di coprire posti "vacanti e disponibili" e va attuata con contratti a termine di durata annuale -cioè fino al 31 agosto successivo- attingendo dalle graduatorie permanenti ex art. 401 TU 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 mediante individuazione del dirigente dell'amministrazione scolastica territorialmente competente. Essa è subordinata alla condizione che non sia possibile provvedere con personale di ruolo o in soprannumero o non vi sia già assegnato personale di ruolo e che si sia "in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per il personale docente di ruolo". La seconda ipotesi riguarda l'esigenza di coprire posti "non vacanti che si rendano di fatto disponibili" fino al termine dell'anno scolastico e va attuata con contratti di durata fino al termine delle attività didattiche - cioè fino al 30 giugno - anche in tal caso attingendo dalle citate graduatorie permanenti ex art. 401 con le medesime modalità. La terza ed ultima ipotesi è quella residuale volta a soddisfare ogni altra esigenza temporanea di servizio e viene realizzata attingendo dalle graduatorie di circolo o di istituto mediante individuazione diretta del dirigente scolastico interessato.

La disciplina sul reclutamento del personale assunto a termine nel cd. settore scolastico di cui all'art. 4 l. 124/1999 non può ritenersi abrogata dal D.Lgs. n. 368/2001 e ciò in forza della previsione di cui all'art. 70 comma 8 d.lvo 165/2001 -secondo cui "Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni", a cui appartiene indubbiamente anche il sistema di supplenze di cui all'art. 4 l. 124/1999- e del principio, immanente del nostro ordinamento giuridico, secondo il quale "lex posterior generalis non derogat legi priori speciali".



Sul punto soccorre la già citata clausola 5 dell'accordo quadro europeo ridetto, intitolata "Misure di prevenzione degli abusi".

Ciò posto, il sistema di reclutamento del personale nel settore scolastico -ex legge 124/99- prevede, per quanto qui interessa, le specifiche "ragioni" in presenza delle quali è possibile ricorrere alla diversa tipologia di contratti a termine (art. 4 comma 2 e 3) e, secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare, in sostanza, esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale può, in linea di principio, costituire una "ragione obiettiva" ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), del ridetto accordo quadro.

Ciò con riferimento alle ipotesi disciplinate dai commi 2 e 3 dell'art. 4 della legge n. 124/99, che consentono la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla oggettiva necessità di far fronte, con riferimento al singolo istituto scolastico (e, quindi, al caso specifico), alla copertura dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre, ovvero in relazione ad altre necessità temporanee.

In tutti i predetti casi, infatti, il ricorso alla supplenza è strettamente collegato alla necessità di provvedere alla sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare, in sostanza, esigenze provvisorie e non concretizza l'abuso ai danni dei lavoratori contemplato dalla direttiva comunitaria (si ripete, attuativa dell'accordo quadro con il suo art. 5) perché una siffatta successione è funzionalizzata a ragioni di natura obiettiva, come quelle di assicurare la continuità nel servizio scolastico -obiettivo di rilevanza costituzionale- a fronte di eventi contingenti, variabili ed in definitiva imprevedibili, non solo nelle loro concrete ricadute a livello territoriale per la popolazione scolastica interessata, ma anche nella collocazione temporale.

Applicando tali considerazioni al caso che ci occupa deve rilevarsi come nei cinque contratti a termine, annuali, sopra individuati (tra quelli stipulati da ricorrente) in relazione ai quali -per quanto sopra esposto- la reiterazione non risulta giustificata da ragioni temporanee e imprevedibili, ovvero da "ragioni oggettive", in conformità di quanto previsto dalla clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro, si è in presenza di un ricorso abusivo al contratto a tempo determinato, con l'effetto che la domanda risarcitoria proposta da parte ricorrente deve ritenersi fondata.

Il criterio di risarcibilità deve essere (ancora richiamata SSUU 5072/16) quello ex art. 32 legge 183/10 quale risposta onnicomprensiva al pregiudizio ristorabile nonché quale misura "effettiva" e "dissuasiva" (ovvero denotata da tali caratteri imprescindibili per giurisprudenza comunitaria) ad un abuso / reiterazione ingiustificata.

Alla ricorrente va, dunque, accordato un risarcimento, con condanna in tal senso a carico del Ministero resistente, del danno da abusiva reiterazione che, utilizzati i parametri di cui all'art 32 citato, tenuto conto della anzianità di servizio (nell'ambito della quale i periodi valutabili perché



“annuali “ su posti “vacanti” sono due oltre il ridetto limite triennale) ma anche di una sostanziale continuità del rapporto, può essere individuato in otto mensilità della ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione o interessi dalla presente sentenza al soddisfo; ciò in assenza di ulteriori profili di danno esplicitati e valutabili.

In merito alle domande di differenze stipendiali va ancora analizzato il detto “Accordo quadro” e la direttiva comunitaria collegata, sotto altro profilo.

La direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE alla clausola 4, che qui interessa, impone il principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, mitigato dal concorrente principio del “pro rata temporis” (...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.... 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”).

Nel caso che ci occupa sussiste la necessità di disapplicare le norme contrattuali relative al diverso trattamento retributivo previsto per gli assunti a tempo determinato (Ccnl di comparto allegati da ricorrente in cui, per il personale assunto con contratto a tempo determinato, le parti collettive abbiano previsto che il trattamento economico dovesse essere commisurato a quello iniziale stabilito per il personale a tempo indeterminato di pari qualifica e che la retribuzione spettante ai dipendenti di ruolo sia stata, invece, rapportata alla anzianità di servizio, secondo un sistema di sviluppo professionale incentrato sulla differenziazione del trattamento economico per posizioni stipendiali, che si conseguono in forza del regolare svolgimento, nel tempo, delle funzioni e della partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento).

Se questa è la differenza prevista ed applicata tra le due “categorie “, sussiste la necessità di equiparazione che è conseguenza della diretta applicazione della richiamata clausola 4, come interpretata dalla costante giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Tale conclusione segue l’orientamento prevalente di questo Tribunale ma, soprattutto, trova recente conferma in legittimità (vedasi Cass. 22558/16).

Va riconosciuta la equiparazione, in base alla anzianità di servizio pro rata temporis, del trattamento stipendiale dell’ assunto-docente a termine, come nel caso di ricorrente, con il docente a tempo indeterminato-in ruolo, a cui consegue maggiorazione per differenza, in base alla ridetta clausola 4 dell’accordo quadro, seguendo il dettato della Corte di Giustizia (9.7.2015, causa C-177/14, Regojo Dans, punto 32 “L’obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare al lavoratore a tempo



determinato "condizioni di impiego" che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "comparabile", sussiste, quindi, a prescindere dalla legittimità del termine apposto al contratto, giacché detto obbligo è attuazione, nell'ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione") perché (ancora, in base a pronuncia della Corte di Giustizia causa Regojo Dans, punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi) la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate: circostanza esclusa nel caso di personale, docenti, che il medesimo incarico siano stati chiamati a svolgere.

Pertanto, va esclusa la conformità al diritto comunitario delle clausole dei contratti collettivi nazionali, succedutisi nel tempo, in forza delle quali al personale "a termine" spetti il trattamento iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo, senza alcun riconoscimento della anzianità di servizio, che, al contrario, le parti collettive hanno valutato e valorizzato per gli assunti a tempo indeterminato, prevedendo un sistema di progressione stipendiale secondo fasce di anzianità.

E' quindi fondata e va accolta la ulteriore domanda volta a percepire le differenze stipendiali maturate in ragione dell'anzianità di servizio, con la condanna del Ministero convenuto al pagamento delle somme corrispondenti.

L'oggettiva disparità di trattamento che sussiste sotto il profilo retributivo, non è nella specie giustificata da alcuna "ragione oggettiva" intesa nel senso voluto dalla Corte di Giustizia europea.

Pertanto, in applicazione della clausola n. 4 della Direttiva 1999/70/CE sussiste il diritto della parte ricorrente alla medesima progressione retributiva prevista per il personale docente con contratto a tempo indeterminato, da determinarsi tenendo conto di tutti i rapporti di supplenza intercorsi tra le parti e della loro effettiva durata.

Il Ministero resistente va quindi, per tale capo di domanda, condannato al pagamento di quanto dovuto per il predetto titolo, nei limiti della prescrizione quinquennale (trattandosi di crediti di lavoro) e, dunque, dal quinquennio precedente il primo atto interruttivo (da individuarsi nella notifica del ricorso introduttivo del presente procedimento, con cui per la prima volta sono state richieste le differenze stipendiali), oltre interessi legali ovvero rivalutazione monetaria, se maggiore. Stante il parziale accoglimento delle pretese di ricorrente e la composizione -successiva al deposito del ricorso- degli orientamenti giurisprudenziali sulla questione oggetto di giudizio, le spese di lite vanno integralmente compensate tra le parti.



P.Q.M.

IL TRIBUNALE DI LECCE

visto l' art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando sulla causa in epigrafe, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

1-dichiara il difetto di legittimazione passiva delle Accademie di Belle Arti di Lecce e di Urbino e della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2-condanna il Ministero in persona del Ministro p.t. resistente al risarcimento del danno patito da ricorrente per illegittima reiterazione di contratti a termine, come in motivazione, e quindi al pagamento in suo favore di un importo pari ad otto mensilità della ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione o interessi dalla presente sentenza al soddisfo;

3-condanna il Ministero in persona del Ministro p.t. resistente al pagamento delle differenze stipendiali maturate da parte ricorrente in ragione dell'anzianità di servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato allo stesso modo di quella riconosciuta dai CCNL di settore in relazione ai medesimi periodi al corrispondente personale di ruolo, nei limiti della prescrizione quinquennale, oltre interessi o rivalutazione monetaria sino al soddisfo.

4-Compensa tra le parti le spese di lite.

Lecce, 24.2.17.

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott. 

